

PRECIO DE SUSCRIPCION

Dentro y fuera de la capital:

Pesetas—

- Por un mes. 2'50
- Por tres meses 7'50
- Por seis meses 15'00
- Por un año. 30'00

Número suelto 0'50 céntimos mes corriente

Hasta tres meses 0'75 y fechas anteriores una peseta

BOLETIN OFICIAL



Franqueo Concertado

PRECIO DE INSERCIÓN

de la provincia de Logroño

Se publica los Martes, Jueves y Sábados

Advertencia.—No se admitirán, para su inserción, comunicaciones que no vengan registradas del Gobierno Civil de la provincia

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago, satisfarán DIEZ céntimos POR PALABRA y los anuncios judiciales a CINCO céntimos; debiendo los interesados acreditar antes de la publicación y por medio de la correspondiente Carta de pago, haber satisfecho su importe en la Depositaria de Fondos provinciales, sin cuyo requisito no se insertarán

Las leyes obligarán en la Península, Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. Se entiende hecha la promulgación el día en que termina la inserción de la Ley en el «BOLETIN DEL ESTADO»

Se suscribe en la Intervención de la Excelentísima Diputación Provincial. El cobro de la suscripción es adelantado; por tanto, sólo se atenderán las suscripciones que vengán acompañadas de su importe, debiendo hacerlo los de fuera de la capital por medio de libranza del Tesoro, Giro Postal o letra de fácil cobro.

DELEGACIÓN REGIONAL DEL TRABAJO

Reglamentos de Trabajo de distintos gremios de Logroño y su provincia



Esta Delegación Regional de Trabajo haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo para

Comercio en general

previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la provincia de Logroño y asesorada por la C. N. S. y cuyo reglamento se detalla a continuación:

Reglamento de Trabajo para comercio en general de la Provincia de Logroño.

1.º—Se entiende por Comercio en general al de vestido, uso y habitación, y de una manera negativa el que no puede denominarse propiamente de Comercio de la Alimentación.

Horario de trabajo de apertura y cierre.

2.º. Tanto la apertura y cierre de estos establecimientos como el trabajo que en ellos se ejecuta, se ajustará al siguiente horario:

Apertura y entrada al trabajo: A las 9 y a las 15.

Cierre y salida del trabajo: A las 13 y a las 19.

El día 5 de enero podrán estar abiertos los establecimientos de juguetería y similares hasta las 21 horas, y en compensación no se comenzará el trabajo el día 7 hasta las 11 horas. Si el día cinco fuera domingo, se establecerá aquél horario para el día 4.

3.º A este horario de trabajo está sujeto el comercio mixto de la capital. En los pueblos de la provincia, teniendo en cuenta su carácter eminente agrícola, que los establecimientos que existen pueden conceptuarse como exclusivamente mixtos y que en ellos suele predominar la venta de artículos de alimentación dicho comercio mixto estará supeditado para la apertura y cierre y el trabajo que en él se preste, al horario de Comercio de la Alimentación, pero con la prohibición absoluta de vender artículos que no estén específicamente determinados como tales.

4.º No obstante lo anteriormente expuesto y en caso de que así proceda, se hará la excepción que preceptúa el artículo 10 de la Ley de 4 de julio de 1918 relativa a jornada de la Dependencia Mercantil.

5.º Los recadistas y repartidores comenzarán sus faenas una hora más tarde de la señalada para la apertura, terminándola una hora después de la de cierre.

6.º En caso de efectuarse la limpieza por la dependencia, los que la realicen comenzarán sus trabajos una hora antes de la señalada para la apertura, terminándola una hora antes de la del cierre.

7.º Solamente podrá ampliarse la jornada señalada, en los casos que taxativamente determina el artículo octavo de la Ley de 4 de julio de 1918 relativa a jornada de la Dependencia Mercantil, y esto siempre con la autorización previa de la Delegación Regional de Trabajo. Únicamente en el caso de trabajos necesarios para evitar perjuicios inminentes no será necesaria esta previa autorización pero sí en cambio habrá de darse cuenta a la Delegación después de efectuados los trabajos comunicando las causas que obligaron a tomar tal medida.

8.º No podrán trabajar horas extraordinarias ni las mujeres ni los menores de 16 años.

Festividades

9.º Se observarán las Fiestas oficiales, tanto religiosas como nacionales, que se detallan en la Orden del Ministerio de la Gobernación de 9 de marzo de 1940 publicada en el B. O del Estado de 13 de igual mes.

Se considerarán como medio fiesta en la capital permaneciendo abierto los establecimientos hasta la 1 de la tarde el 11 de junio y 21 de septiembre fiestas locales. Estos días se sustituirán por las fiestas locales respectivas en el resto de la provincia.

Vacaciones

10. Todos los empleados y dependientes que lleven más de un año al servicio de la Empresa tendrán derecho a un permiso de 15 días laborables con abono de sueldo íntegro, debiendo empezar siempre a disfrutar este permiso en lunes o terminarlo en sábado. Entendiéndose que estos 15 días de vacaciones han de ser disfrutados sin interrupción.

11. Este derecho no podrá renunciarse ni compensarse a metálico ni mermarse alegando la falta de asistencia al trabajo fundada en enfermedad.

Clasificación y sueldos

12. Se establecen las siguientes categorías y escalas de sueldos para el personal masculino:

Aprendices y recadistas.

Entrada a los 14 años: primero de profesión 60 pts mensuales.

Segundo de profesión 90 pts id.

Tercero id 120 pts id.

13. Al transcurrir los tres años de apren-

dizaje se pasará a la categoría de dependiente en 4.º año de profesión. Si no existiera puesto vacante en esta categoría la empresa tendrá obligación de darle empleo por un año con el sueldo que corresponde al 4.º de profesión, advirtiéndolo al aprendiz al cumplir el 4.º año de profesión la situación en que queda y dándole cuantas facilidades sean necesarias para encontrar otra colocación.

14. El aprendiz que ingrese como tal, pasados los catorce años seguirá la escala establecida no por su edad, sino por los años de profesión, sin que su sueldo pueda ser menor de 60 pts. para los menores de 18 años y de 120 pts. para los mayores de esa edad.

15. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de Contrato de Trabajo, todas las Empresas deberán dar los certificados acreditativos de los años de servicio prestados en la misma.

16. De acuerdo con el artículo 80 del Código de Trabajo y Orden de 4 de agosto de 1938 habrán de estipularse siempre por escrito los contratos de aprendizaje.

17. En cumplimiento de la Orden de 30 de abril de 1936 queda prohibido el internado.

Dependientes.

	18	ptas mensuales
4.º año de profesión	1.º de dependiente:	150
5.º " "	2.º " "	200
6.º " "	3.º " "	250
7.º " "	4.º " "	300
8.º " "	5.º " "	350
9.º " "	6.º " "	400
10 " "	7.º " "	450

A los cuatro años de servicio después de los diez de profesión comenzarán a disfrutar cuatro quinquenios, equivalentes, cada uno, al 10% sobre las 450 pesetas.

Personal femenino

19. El personal femenino, teniendo en cuenta la igualdad de trabajo y rendimiento en este ramo de la producción, disfrutará los mismos sueldos asignados al masculino en condiciones idénticas de edad y años de profesión sin que pueda ser menor de 60 pesetas mensuales para los menores de 18 años y 120 pesetas para los mayores de esa edad. De lo anteriormente expuesto quedan exceptuadas las Cajas, que por su cargo de responsabilidad y por sus conocimientos anteriores, entrarán en la profesión con la categoría de 4.º año y primero de dependiente.

Este personal femenino disfrutará también los mismos quinquenios que el masculino.

Personal de Oficinas

20 Se clasifica en las categorías y con los sueldos siguientes;

	Ptas mensuales
Contable	450
Auxiliar de contabilidad, masculino o femenino:	300
Taquígrafos-Mecanógrafos, masculino o femenino:	325
Mecanógrafos masculino o femenino	250

21 Los contables disfrutarán quinquenios del 10% de su sueldo y el resto del personal, es decir, auxiliares de contabilidad, taquígrafos mecanógrafos y mecanógrafas, disfrutarán cuatro quinquenios equivalentes al 10% de su sueldo, pero a partir del undécimo año de servicio.

La remuneración de los encargados queda a la libre contratación pero nunca podrá ser inferior a la del empleado de mayor categoría.

En los sueldos señalados son de aplicación en esta capital. En las cabezas de partidos judicial experimentarán una reducción del 5% y del 10% en los demás pueblos de la provincia.

Mozos de almacén y similares

22 Se entiende por tales aquellos empleados que no tengan ninguna relación con el despacho y se dediquen de un modo exclusivo a los trabajos propios de almacén, tales como embalar las mercancías, trasladarlas al domicilio de los adquirentes o estaciones de F. C. o autobús, etc.

No podrán desempeñar el papel de mozos de almacén los menores de 18 años.

23 No podrán servirse a domicilio paquetes cuyo peso unitario exceda de 40 kilos.

24 Se establece para el personal el sueldo de entrada de 250 pesetas mensuales, con cuatro quinquenios equivalentes al 10% del sueldo.

Admisión y cesantía del personal

25 No se admitirá ningún empleado o dependiente que cobre pensión por retiro del Estado, Provincia o Municipio, a no ser que opte por renunciar sus derechos pasivos a favor del Estado.

La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

26 La categoría se computará por años de profesión a partir del primero de aprendizaje, y en relación con esta categoría se establecerá la escala de sueldos.

27 La antigüedad en el empleo se computará por los servicios a la misma Empresa, y en relación con esta antigüedad se concederán los derechos por despido y todos los demás que no se refieran de una manera exclusiva a sueldo.

28 Ni el cambio de Empresa, ni la variación en el negocio, podrán modificar la antigüedad y demás derechos que correspondan al personal, ni podrán ser causa de despido del mismo.

29 La usencia motivada por el servicio Militar no se considerará como tal y a quien afecta habrá de tenerse como presente para determinar los años de profesión, corridos de escala y antigüedad en la casa.

El sustituto o sustitutos que se tomen por este motivo, tendrá el carácter de interinos hasta que el militar se reintegre a su puesto, con el solo derecho de una indemnización equivalente a un mes de sueldo.

Si al empleado le dejasen sus deberes militares algunas horas libres, podrá trabajarlas en la casa cobrando la parte alicuota de su sueldo.

30 Para el despido por falta de trabajo o cierre definitivo del establecimiento, se seguirá un riguroso orden de antigüedad, comenzando por los más modernos dentro de la respectiva profesión y categoría. Al personal a quien afecte se le avisará con un mes de antelación concediéndole dos horas diarias para buscar nuevo trabajo.

31 En caso de despido por causas no imputables al empleado, la Empresa le indemnizará con una cantidad equivalente a tantos meses de sueldo como años tenga de

servicio en la casa, contándose como año completo el período que no llegue a este lapso de tiempo.

32 Los despedidos por falta de trabajo tendrán siempre derecho preferente sobre el nuevo personal, a ocupar las plazas que dejaron, también por riguroso orden de antigüedad, comenzando por los que más años tengan al servicio de la Empresa. El tiempo de ausencia por este concepto, se considerará como de presencia para los efectos de años de profesión, corridas de escala y antigüedad en la casa.

Enfermedades

33 Todo empleado o dependiente tendrá derecho a tres meses de sueldo entero y tres de medio sueldo en caso de enfermedad que no tenga carácter venéreo o alcohólico.

34 Pasados los seis meses, la Empresa podrá tomar a su servicio otro dependiente con el carácter de interino, carácter que conservará hasta que cumpla el año y seis meses de servicio en la Empresa.

35 Transcurridos dos años sin que el empleado enfermo se reintegre al trabajo, la Empresa quedará en libertad para cubrir su vacante o dar la plaza en propiedad al interino caso de que exista.

36 Si el enfermo se reintegrase al trabajo, el dependiente interino cesará en el mismo siendo indemnizado con el importe de una mensualidad.

37 Mientras perdure la ausencia del enfermo y no exista sustituto, el resto de los empleados desplegará toda su actividad para suplir aquella falta.

Cesión o traspaso del negocio

38 Cuando una Empresa haga cesión o traspaso de su negocio siempre que no sea a socios o familiares del Empresario hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad, y si a personal extraño, concederá a sus empleados el derecho de tanteo, pero no el de retracto en la forma y plazos que determina el artículo 1637 del Código Civil. Este derecho habrá de ejercerse por el siguiente orden de prelación: Primero por todos los dependientes colectivamente y después por el dependiente que más años de servicio haya prestado en la casa y así sucesivamente.

39 Los dependientes y empleados tendrán derecho a adquirir los géneros de su uso personal al precio de coste.

40 El cargo de apoderado o encargado será de libre designación por la Empresa, y su sueldo de libre contratación siempre que no baje del que le corresponda por su categoría y antigüedad.

41 Quedan facultadas las Empresas para establecer contratos en que se establezca la participación de los dependientes en las ventas. En este caso los sueldos podrán ser inferiores a los señalados en este Reglamento, pero fijados en cantidad, que sumando el sueldo a la participación en las ventas, el producto que resulte no sea nunca inferior a la cantidad que aquí se fija como sueldo. Estos contratos deberán ser aprobados por la Delegación Regional del Trabajo previo informe de la Sindical.

42 Este Reglamento tendrá jurisdicción en toda la provincia de Logroño, excepto los sueldos regirán solamente para Logroño y cabezas de partido. Para el resto de la provincia los sueldos serán el 80% de los que figuran en este Reglamento, sin que el de los menores de 18 años de ambos sexos sea inferior a 60 pts. ni el de los de esa edad inferior a 120.

43 Este Reglamento entrará en vigor a partir de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

44 Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en cada establecimiento afectado y a disposición del personal que en él trabaja.

45 Los demás particulares que no se mencionan en la presente Reglamentación, serán regulados por las disposiciones legales vigentes.

Las anteriores normas tienen carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la provincia de Logroño hasta su anulación o publicación de otras en carácter definitivo. Logroño, 8 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo
Miguel María Troncoso

Hay un sello que dice: Delegación Provincial de Trabajo.—Navarra.

Esta Delegación Regional de Trabajo ha hecho uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un Reglamento de Trabajo para:

CONSTRUCCION

previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la provincia de Logroño y asesorada por la C. N. S. y cuyo Reglamento se detalla a continuación:

Reglamento de Trabajo para la construcción

Clasificación del personal

Art. 1.º Para los efectos de clasificación de personal actualmente empleados al servicio de empresas o contratistas de construcción les será reconocida aquella categoría que tuviese con arreglo a los trabajos que en este momento desempeñase.

Art. 2.º Se considerarán afectados por este Reglamento de Trabajo todas las ramas de la Industria de la construcción.

Horario de Trabajo

Art. 3.º La jornada de trabajo de todos los productores de la construcción es la legal de ocho horas diarias.

Art. 4.º Cuando por necesidades de la industria se tuviere que trabajar horas extraordinarias estas se abonarán con un 50% sobre el jornal diario correspondiente.

Art. 5.º El horario de trabajo para la Industria de la Construcción en toda la provincia será:

De 1 de marzo a 30 de septiembre, mañana: 8 a 12, tarde: 2 a 6.

De 1 de octubre a último día de febrero, mañana: 8 a 12, tarde: 1 a 5.

Festividades

Art. 6.º Se considerarán días festivos, todos los domingos del año, las fiestas nacionales y religiosas declaradas de precepto y las que el Gobierno declarase como tales.

Contrato de trabajo

Art. 7.º No se admitirán a los trabajos de esta industria mas obreros que los del gremio respectivo.

Art. 8.º Queda totalmente prohibido el trabajo llamado a destajo y tarea.

Art. 9.º Solo se considerarán normales los despidos efectuados en sábado, previo aviso a los obreros por las empresas con una semana de anticipación o abono en defecto de este aviso de los jornales correspondientes a la semana, además de los que por su trabajo tuviere devengados.

Art. 10 Todo obrero que deje de prestar sus servicios en una casa o taller tiene derecho a recibir del empresario el oportuno certificado de trabajo.

La contratación de obreros ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Secciones, categorías y salarios

Art. 11 Las secciones, categorías y salarios en que deben ser clasificados los obreros de la rama de la construcción son los siguientes:

Albañilería		Pesetas.
Oficial de 1.ª		14
2.ª		12
Peones adelantados		11
Pinches en el primer año		6
" segundo "		7
" tercer "		8
Canteros		Pesetas.
Oficial de 1.ª		14
" 2.ª		12
" 3.ª		10
Manposteros		Pesetas.
Oficial de 1.ª		12
" 2.ª		11
Aprendices		8
Aglomerados		
Por no precisar personal especializado se		

asigna un jornal diario de 10 pts como mínimo para los peones de esta categoría.

Mosaicos y fabricación de tubería y piedra artificial.

	Pesetas.
Oficial de 1. ^a	12
" 2. ^a	11
Peones	9
Aprendices	7

Tejerías y Alfarerías

	Pesetas.
Hasta los 18 años de edad	5 50
" 21 " "	7
Desde 22 " "	9

Pintores

	Pesetas.
Oficial de 1. ^a	14
" 2. ^a	12
Ayudantes	10
Aprendices	8

Personal de máquinas

	Pesetas.
Mecánicos de 1. ^a	14
" 2. ^a	12

Art. 12 El número de aprendices no excederá del 1 por cada 8 obreros. Mientras haya oficiales disponibles los aprendices o peones no podrán realizar con carácter permanente trabajos de los señalados a oficiales de la profesión.

Art. 13 Las retribuciones percibidas fuera de la localidad se harán en la forma siguiente:

a) Excediendo de 7 Kms. será de cuenta del empresario el señalamiento y abono del hospedaje, así como el de los viajes de ida y vuelta.

b) No excediendo a 7 Kms. a contar del casco o perímetro de la población se retribuirá al obrero sobre su jornal 50 cts. por Kms. cuando la obra esté situada dentro de los dos primeros y a más de dos sin exceder de 7; igual retribución más los viajes de ida y vuelta desde el punto de partida y siempre que haya establecido medios de locomoción.

Art. 14 Se exceptúa de lo anteriormente dispuesto los talleres y fábricas de trabajo constante.

Art. 15 Cuando por causas ajenas al patrono (lluvia, falta de fluido etc) tengan que suspenderse los trabajos, las fracciones del tiempo trabajado se abonará por horas enteras.

Enfermedad

Art. 16 En caso de enfermedad del obrero, el empresario previa justificación de la misma vendrá obligado a abonar al obrero el salario íntegro durante los 8 primeros días de su enfermedad y el 80% de dicho salario durante los 8 días siguientes. Si excediese de 16 días el empresario quedará libre de los deberes que le impone el presente artículo.

Art. 17 En los trabajos de alcantarillado, pozos negros y saneamiento cuando estos últimos sean de noche la jornada no podrá exceder de 6 horas diarias.

Sanciones

Art. 17 Para sancionar las faltas cometidas por el personal se estará a lo dispuesto en el Decreto de 5 de enero de 1939. El empresario pondrá en conocimiento de la Delegación Sindical Provincial la falta cometida para su tramitación a los organismos superiores y su procedimiento a tenor de la citada disposición legal.

Preceptos de orden general

Art. 18 Las empresas seguirán concediendo a su personal todas aquellas mejoras que ya estuvieran establecidas por costumbre en la fecha de la publicación de la siguiente Reglamentación. Las incidencias procedentes de la interpretación del presente artículo serán puestas en conocimiento de la Delegación Sindical la que decidirá en último término.

Art. 19 Este Reglamento entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Art. 20 Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en los lugares de trabajo de los productores y a disposición del personal que en ellos presten su servicio.

Art. 21 Los demás particulares que no se mencionan en la presente reglamentación es-

tarán a lo que disponen las disposiciones vigentes.

Art. 22 Las anteriores normas son de carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la provincia de Logroño hasta su anulación o publicación de otras con carácter definitivo.

Logroño 9 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo

Miguel María Troncoso

Hay un sello que dice: Delegación Provincial de Trabajo.—Navarra.

Esta Delegación Regional de Trabajo haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo para

Despachos y Oficinas

previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la Provincia de Logroño y asesorada por la C. N. S. y cuyo Reglamento se detalla a continuación:

Reglamentación del Trabajo de Despachos y Oficinas en la provincia de Logroño

Art. 1.º La presente reglamentación, que entra en vigor a partir de esta fecha, es de aplicación al Trabajo de Despachos y Oficinas, bien figuren adscritas a industrias o comercios, sean meramente particulares, o adscritas a servicios que, aún dependiendo del Estado, Provincia o Municipio, funcionen a las órdenes de un intermediario.

Art. 2.º La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del E. del 21 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 3.º El contrato podrá ser verbal o escrito. Los contratos por escrito se formalizarán siempre por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte contratante y el tercero en la Delegación Local Sindical respectiva.

El Contrato deberá ajustarse a lo determinado en el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º No se podrá ingresar en el trabajo antes de tener cumplidos los 14 años.

Art. 5.º El primer año en el ejercicio de la profesión se considerará como período de prueba y durante él podrá prescindirse libremente el contrato por cualquiera de las partes sin derecho a que por ello se formule reclamación de índole alguna.

Art. 6.º Se establece la siguiente clasificación del personal empleado en despachos y oficinas:

Auxiliar de 3.ª Durante el primer año.

Auxiliar de 2.ª Durante el segundo año.

Auxiliar de 1.ª Durante el tercer año.

Oficial de 3.ª En el cuarto año de profesión.

Oficial de 2.ª En el quinto año.

Oficial 1.ª El que sustituya al contable en ausencias y enfermedades

Contable El que se encuentra al frente de la contabilidad de la empresa. Asimilándose a ellos los Jefes de compras, ventas y propaganda así como los cajeros con poderes.

Auxiliares de Caja Como su denominación indica desempeñan funciones auxiliares del Cajero, o cuando éste no existe, realizan las funciones del mismo pero sin tener poderes.

Taquimecanógrafos Los que poseen a la perfección los conocimientos de taquigrafía y mecanografía.

Mecanógrafos Distinguiéndose entre estas dos categorías: los que lleven menos de tres años como tales o más de dicho tiempo.

Art. 7.º Se adquirirá la categoría correspondiente hasta llegar a Oficial 2.º inclusive.

1.º Por la permanencia en la profesión durante el tiempo marcado.

2.º Sin transcurrir dicho tiempo, cuando el empleado acredite la capacidad suficiente para desempeñar plaza de categoría superior y exista vacante de dicha clase.

Para estos casos, de no estar conformes empresario y empleado en la categoría correspondiente, decidirá el Delegado Sindical.

Para ocupar plazas de Oficial 1.º Contable o similares es preciso que exista vacante y que el que la haya de ocupar tenga la suficiente capacidad. Cuando existan varios de categoría inferior para cubrir estas plazas será preferido en igualdad de condiciones el más antiguo.

Art. 8.º El personal que a la entrada en vigor de la presente reglamentación desempeñe los trabajos asignados a cada una de las categorías fijadas, será clasificado como correspondiente. En caso de duda resolverá el Delegado Sindical.

Art. 9.º Se fijan las siguientes remuneraciones para el personal masculino anteriormente clasificado:

Auxiliar 3.º 75 pesetas mensuales.

Auxiliar 2.º 100 pesetas.

Auxiliar 1.º 200 pesetas.

Oficial 3.º 250 pesetas.

Oficial 2.º 300 pesetas.

Oficial 1.º 400 pesetas.

Contable y similares, 500 pesetas.

Auxiliar de Caja igual remuneración que el Oficial 2.º o sea 300 pesetas.

Taquimecanógrafos 333'50 pesetas.

Mecanógrafos Hasta el tercer año—250 pesetas.

Del tercer año en adelante—275 pesetas.

Los oficiales segundos, Auxiliares de Caja, taquimecanógrafos y Mecanógrafos disfrutarán de un primer quinquenio de 100 pesetas mensuales de aumento, y de otros dos quinquenios de un aumento de 25 pesetas mensuales en cada uno.

Los Oficiales primeros, Contables y asimilados disfrutarán de tres quinquenios del 10%, 9% y 8% del sueldo mensual respectivamente.

Además, el personal que lleve más de un año en la casa tendrá derecho a una mensualidad en concepto de gratificación el mes de Diciembre de cada año.

Art. 10 El personal femenino podrá tener una reducción máxima del 10% sobre los sueldos asignados al masculino. Teniendo análogo derechos que éste a todos los efectos.

Art. 11 Los sueldos fijados son de aplicación en toda la provincia.

Art. 12 Las casas que tienen personal contratado para trabajar determinado número de horas al día o a la semana deberán satisfacer al personal que trabaje en tales condiciones la parte proporcional correspondiente, con un aumento mínimo del 25%.

Art. 13 Caso de enfermedad de un empleado que lleve más de un año y menos de cinco en la casa, se le abonará el sueldo entero durante dos meses; medio sueldo, durante otros dos, y se le reservará la plaza seis meses. Si lleva más de cinco años, se le abonará tres meses el sueldo íntegro; otros tres, medio sueldo, y se le reservará la plaza un año.

Se exceptúan de estos beneficios las enfermedades venéreas, las producidas por la violencia y similares. El empresario podrá comprobar por los facultativos del Sindicato Sanitario la naturaleza e índole de la enfermedad.

De comprobarse que ha existido simulación el empleado y no existe la enfermedad, tal hecho se considerará como falta muy grave y causa justificada de despido.

Art. 14 Tendrán derechos los empleados al disfrute de vacaciones anuales de quince días retribuidos. La fecha para gozarlas se fijará de acuerdo entre empresario y empleado, según las necesidades del negocio. Pudiéndose disfrutar los quince días seguidos o en dos períodos.

Art. 15 El sueldo se satisfará por mensualidades vencidas.

Art. 16 La jornada de trabajo será la de ocho horas, cuatro antes de las dos horas fijadas para comer y cuatro después. Pudiéndose fijar otro horario, de acuerdo entre empresario y empleados, previa la autorización de la Inspección de Trabajo, o a través de la Delegación Sindical.

Art. 17 Serán considerados como días festivos los domingos, Fiestas Nacionales y de precepto de la Iglesia, así como las fiestas locales y los que la Superioridad determine.

Las oficinas anejas a fábricas, almacenes

o comercios se atenderán a las fiestas fijadas para éstos establecimientos

Art. 18. Caso de fallecimiento de un empleado, le será satisfecha a la familia la remuneración de un mes, además de la correspondiente al mes de ocurrir la defunción.

Art. 19. Las remuneraciones superiores a las fijadas que se perciban por algún empleado al entrar en vigor esta reglamentación, serán respetadas.

Art. 20. Para sancionar las faltas cometidas por el personal, se estará a lo dispuesto en el Decreto de 5 de enero de 1939. El empresario pondrá en conocimiento de la Delegación Sindical para ser tramitada al Organismo correspondiente, la falta realizada, para que dicho Organismo proceda a tenor de la citada disposición.

Art. 21. Los empresarios quedan obligados a proporcionar a sus empleados las mejores condiciones para el trabajo, resguardándoles de los rigores extremos de la temperatura y poniendo a su disposición cuantos elementos recomiende la higiene para la mejor conservación de la salud. Por lo tanto las dependencias que al entrar en vigor estas normas no reúnan las condiciones higiénicas necesarias, se reformarán debidamente.

Art. 22. Cuando por crisis de trabajo haya de proceder al despido del personal, para realizar estos será necesario empezar por los más modernos dentro de categoría, previa justificación de la necesidad de adoptar tal medida ante la Inspección de Trabajo, previo informe de la Delegación Sindical respectiva. Cuando cesaren las circunstancias que

motivaron el depido o hubiere necesidad de aumentar el personal dentro de cada categoría, serán preferidos para ocupar tales plazas los que hubieren sido objeto del despido precedente.

Art. 23. Los Delegados Sindicales velarán en sus respectivas localidades por el mejor cumplimiento de estas normas y denunciarán a la Inspección de Trabajo las infracciones de que tengan conocimiento para ser debidamente sancionadas.

Logroño, 9 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo,

Miguel María Trancoso.

Hay un sello que dice: Delegación Provincial de Trabajo.—Navarra.

La Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Subcomisión, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo para el

Comercio de la Alimentación

previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de esta Provincia y asesorada por la C. N. S. de Logroño y cuyo Reglamento se detalla a continuación:

REGLAMENTO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DE LA ALIMENTACION

Artículo 1.º Como pertenecientes a este ramo de comercio, se considerarán los establecimientos destinados a la venta de artículos de comer, beber y arder, y que no estén específicamente comprendidos en el ramo de hostelería que determina el grupo 20 del artículo cuarenta de la Ley de 27 de Noviembre de 1931, relativa a Jurados Mixtos.

HORARIO DE TRABAJO

Art. 2.º La jornada de trabajo de todos los dependientes y empleados en este ramo de comercio, será de ocho horas diarias.

HORARIO DE APERTURA Y CIERRE

Art. 3.º Teniendo en cuenta la diversidad de establecimientos a que afecta este Reglamento y las peculiaridades de cada ramo, se establecen los siguientes horarios:

Verano:

1 de abril a 30 de septiembre.

Mañana, de 8 a 13.

Tarde, de 15 a 19'30.

Invierno:

1 de octubre a 31 de marzo.

Mañana, de 8'30 a 13.

Tarde, de 15 a 19.

Durante la vigencia del horario de verano, los sábados se retrasará el cierre media hora.

Art. 4.º Quedan exceptuadas del cierre en domingos y pueden tener abierto de 8 a 12 tales días, las carnicerías, charcuterías, pescaderías, fruterías, fruterías y verdulerías.

La excepción que se concede es única y exclusivamente para la venta de artículos de su propia elaboración en fresco, debiendo tener totalmente retirados del local y venta, con separación efectiva, los artículos a los que no se refiere la excepción.

Las infracciones a esta disposición darán lugar a considerar estos establecimientos como mixtos y sujetarse al régimen general del comercio de la alimentación.

Art. 5.º Los puestos de las diferentes clases dentro de las Plazas de Abastos a las horas y en los días señalados a los diferentes establecimientos, los vendedores ambulantes y los que tienen establecidos puestos fijos en calles o plazas, se ajustarán a la jornada y horario de las presentes normas.

Art. 6.º Las confiterías y dulcerías podrán permanecer abiertas de 9 de la mañana a 9 de la noche, días laborables y festivos, pero durante las horas de cierre de establecimientos, no efectuarán venta de artículos que no sean elaborados por ellos para la venta del día y los de caramelería y bombones. La dependencia de estos establecimientos disfrutará del mismo horario y descanso que el de los demás de comercio de la alimentación.

Art. 7.º Los cafés, restaurantes, bares, tabernas y casas de comidas, no podrán durante las horas de cierre del comercio de la alimentación, efectuar la venta de artículos que no sean elaborados por ellos para la venta del día, para ser consumidos fuera del local.

Art. 8.º Solamente en los pueblos de la provincia, por su carácter eminentemente agrícola, disfrutará de estos horarios de apertura y cierre el comercio mixto que en Logroño dicho comercio es sujeta al mismo horario de trabajo que el establecido para el Comercio en General.

Art. 9.º En el comercio mixto existirá la prohibición absoluta de vender otros artículos que no sean propiamente de la alimentación, fuera de las horas señaladas para el Comercio en General.

No obstante lo anteriormente expuesto y en caso de que así proceda, se hará la excepción que preceptúa el artículo 10 de la Ley de 4 de Julio de 1918 relativa a Jornada de la Dependencia Mercantil.

Art. 10. Los recaudistas y repartidores comenzarán sus faenas una hora más tarde de la señalada para la apertura, terminándola una hora después, de la del cierre.

Art. 11. En caso de efectuarse la limpieza por la dependencia, los que la realicen podrán comenzar sus trabajos una hora antes de la señalada para la apertura, terminándola una hora antes de la del cierre.

Solamente podrá ampliarse la jornada señalada en los casos que taxativamente determina el artículo 8.º de la Ley de 4 de Julio de 1918, relativo a Jornada de la Dependencia Mercantil, y esto siempre con la autorización previa de la Delegación Regional de Trabajo y pago de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo determinado en el artículo 6.º de la Ley de 9 de Septiembre de 1931, relativa a duración máxima legal de la jornada de trabajo. Únicamente en el caso de trabajos necesarios para evitar perjuicios inmediatos no será necesaria esta previa autorización, pero sí, en cambio, habrá de darse cuenta a la Delegación Regional de Trabajo de efectuados los trabajos, comunicando las causas que obligaron a tomar tal determinación.

Art. 12. No podrán trabajar horas extraordinarias, las mujeres ni los menores de 18 años.

Festividades:

Art. 13. Se observarán todas las fiestas oficiales que establece la Orden del Ministerio de la Gobernación de 9 de Marzo de 1940, y, en estos días abrirán los establecimientos del Ramo a quienes por este Reglamento se autoriza para hacerlo en domingo. Los demás establecimientos abrirán esos días, cuando así lo disponga expresamente el Excmo. Sr. Gobernador Civil, de acuerdo con el artículo 3.º de dicha Orden.

En cuanto a las festividades de San Bernabé y San Mateo, se observarán las normas especiales que dicta la Delegación de Trabajo. A este mismo régimen se someterán en sus festividades locales los demás pueblos del resto de la provincia.

Art. 14. Para el trabajo en domingo se establecerán los necesarios turnos entre los dependientes, dando total cumplimiento a lo determinado en el artículo 6.º del Decreto-Ley de 8 de Junio de 1925, relativa a descanso dominical.

Art. 15. Ninguna de las festividades mencionadas anteriormente tendrán carácter de recuperables para todos los establecimientos comprendidos en este Reglamento.

Vacaciones:

Art. 16. Todos los empleados y dependientes que lleven más de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho a un permiso ininterrumpido de 15 días laborables, con abono de sueldo íntegro, debiendo empezar siempre a disfrutar este permiso en lunes o a terminarlo en sábado.

Art. 17. Este derecho no podrá renunciarse ni compensarse a metálico ni mermarse alegando la falta de asistencia al trabajo fundada en enfermedad.

Clasificación de sueldos:

Art. 18. Se establecen las siguientes categorías de escalas de sueldos para el personal, tanto masculino como femenino:

Aprendices y recaudistas:

Entrada a los 14 años y primero de profesión, 60 pesetas mensuales; segundo año, 90; tercer año, 120.

Dependientes:

Cuarto año de profesión y primero de dependiente, 150 pesetas mensuales. Quinto año de profesión y segundo de dependiente, 200. Sexto año de profesión y tercero de dependiente, 250. Séptimo año de profesión y cuarto de dependiente, 300. Octavo año de profesión y quinto de dependiente, 350. Noveno año de profesión y sexto de dependiente, 400. Décimo año de profesión y séptimo de dependiente, 450.

Al transcurrir los tres años de aprendizaje, se pasará a la categoría de dependiente en cuarto año de profesión. Si no existiera puesto vacante en esa categoría, la empresa tendrá la obligación de darle empleo por un año con el sueldo que corresponde al cuarto año de profesión, advirtiendo al aprendiz al cumplir el tercero año, la situación en que queda y dándole cuantas facilidades sean necesarias para encontrar otra colocación.

Art. 19. El aprendiz que ingrese como tal, pasados los 14 años, seguirá la escala establecida, no por su edad, sino por los años de profesión, sin que su sueldo pueda ser menor de 60 pesetas para los menores de 18 años y de 120 pesetas para los mayores de esa edad.

Art. 20. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de Contrato de Trabajo, todas las empresas deberán dar certificados acreditativos de los años de servicio prestados en la misma.

Art. 21. En cumplimiento del artículo 80 del Código de Trabajo y de la Orden de 4 de agosto de 1938, habrá de estipularse siempre por escrito al contrato de aprendizaje.

Art. 22. En cumplimiento de la Orden de 30 de abril de 1936, queda prohibido el internado.

Art. 23. A los cinco años de servicio, después de los diez de profesión, comenzarán los dependientes a disfrutar el primero de cuatro quinquenios sucesivos equivalentes, cada uno, al 10 por 100 de las 450 ptas.

Personal femenino:

Art. 24. El personal femenino, teniendo en cuenta la igualdad de trabajo y rendimiento en este ramo de la producción, disfrutará los mismos sueldos asignados al masculino en condiciones idénticas de edad y años de profesión, sin que pueda ser nunca menor de 60 pesetas mensuales para los menores de 18 años y de 120 ptas. para los mayores de esa edad. De lo anteriormente expuesto quedan exceptuadas las caferas, que por su cargo de responsabilidad y por sus conocimientos anteriores, entrarán en la profesión con la categoría del cuarto año y primero de dependiente. Este personal femenino disfrutará los mismos quinquenios que el masculino.

Personal de oficinas:

Art. 25. Se clasifica en las categorías y con los sueldos siguientes: Contable, 450 pesetas mensuales. Auxiliar de contabilidad; masculino, 300; Taquígrafos-mecanógrafos, masculino o femenino, 325. Mecanógrafos, masculino o femenino, 250.

Los contables disfrutaran quinquenios del 10 por 100 de su sueldo y el resto del personal, es decir, auxiliares de contabilidad, taquígrafos-mecanógrafos, disfrutaran cuatro quinquenios equivalentes al 10 por 100 de su sueldo, pero a partir del undécimo año de servicio.

Mozos de almacén y similares:

Art. 26. Se entiende por tales, aquellos empleados que no tengan ninguna relación con el despacho y se dediquen de un modo exclusivo a los trabajos propios del almacén, tales como embalar mercancías, trasladarlas al domicilio de los clientes, estaciones de Fc. o autobuses, etc. No podrán desempeñar el servicio de mozos de almacén, los menores de 18 años.

No podrá servirse a domicilio paquetes cuyo peso unitario exceda de 60 kilos.

Se establece para este personal el

suelo de entrada de 250 pesetas mensuales, con cuatro quinquenios equivalentes al 10 por 100 del sueldo.

Admisión y cesantía del personal:
Art. 27. No se admitirá ningún empleado o dependiente que cobre pensión o retiro del Estado, Provincia o Municipio, a no ser que renuncien a sus derechos pasivos a favor del Tesoro.

La categoría se computará por años de profesión a partir del primero de aprendizaje, y en relación con esta categoría, se establecerá la escala de sueldos.

La antigüedad en el empleo se computará por los servicios a la misma empresa, y en relación con esta antigüedad se concederán los derechos por despido y todos los demás que no se refieran de una manera exclusiva a sueldo.

En el cambio de la empresa ni la variación en el negocio, podrán modificarse la antigüedad y demás derechos que corresponden al personal ni podrán ser causa de despido del mismo.

La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del Estado del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 28. La ausencia motivada por el servicio militar, no se considerará como tal y a quien afecte habrá de tenerse como presente para determinar los años de profesión, corridas de escala y antigüedad en la casa.

El sustituto o sustitutos que se tomen por este motivo, tendrán el carácter de interinos hasta que el militar se reintegre a su puesto con el sólo derecho a una indemnización equivalente a un mes de sueldo.

Caso de que el militar tardase más de dos meses en reclamar su puesto, después de licenciado, se entenderá renuncia a él, salvo caso de enfermedad.

Si el empleado le dejasen sus deberes militares algunas horas libres, podrá trabajarlas en la casa, cobrando la parte alícuota de su sueldo.

Art. 29. Para el despido por falta de trabajo o cierre definitivo del establecimiento, se seguirá un riguroso orden de antigüedad, comenzando por los más modernos, dentro de la respectiva categoría y profesión. Al personal a quien afecte, se le avisará con un mes de antelación, concediéndole dos horas diarias para buscar trabajo.

En caso de despido por causas no imputadas al empleado, la empresa le indemnizará con una cantidad equivalente a tantos meses de sueldo como años de servicio tenga en la casa, contándose como año completo el período que no llegue a este lapso de tiempo.

Los despedidos por falta de trabajo, tendrán siempre derecho preferente sobre el nuevo personal, a ocupar las plazas que dejaron, también por riguroso orden de antigüedad, comenzando por los que más años tengan al servicio de la casa. El tiempo de ausencia por este concepto se considerará como de presencia para los efectos de años de profesión, corridas de escala y antigüedad en la casa.

Enfermedades:

Art. 30. Todo empleado o dependiente, tendrá derecho a tres meses de sueldo entero y tres de medio sueldo en caso de enfermedad que no tenga carácter venéreo o alcohólico.

Pasados los seis meses, podrá la empresa tomar a su servicio otro dependiente con el carácter de interino, carácter que conservará hasta que cumpla un año y seis meses de servicio en la empresa.

Transcurridos dos años sin que el empleado enfermo se reintegre al trabajo, la empresa quedará en libertad para cubrir su vacante o dar

plaza en propiedad al interino, caso de que exista.

Si el enfermo se reintegre al trabajo en el plazo de dos años, el dependiente interino cesará, siendo indemnizado con el importe de una mensualidad.

Mientras perdure la ausencia del enfermo y no exista sustituto, el resto de los empleados desplegará toda su actividad para suplir aquella falta.

Cesión o traspaso del negocio:

Art. 31. Cuando una empresa haga cesión o traspaso de su negocio, siempre que no sean socios o familiares del empresario hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad, y si personal extraño, concederá a sus empleados el derecho de tanteo, pero no de el de retracto, en la forma y plazo que determina el artículo 1637 del Código Civil. Este derecho habrá de ejercerse por el siguiente orden de prelación: Primero, por todos los dependientes colectivamente, y después, por el dependiente que más años de servicio haya prestado en la casa y así sucesivamente.

Preceptos de carácter general:

Art. 32. Los dependientes y empleados tendrán derecho a adquirir los géneros de su consumo al precio de coste.

Art. 33. El cargo de Apoderado o encargado, será de libre designación por la empresa, y su sueldo de contratación, siempre que no bajo del que le corresponde por su categoría o antigüedad.

Art. 34. Quedan facultadas las empresas para establecer contratos en que se fije la participación de los dependientes en las ventas. En este caso los sueldos podrán ser inferiores a los señalados en este Reglamento, pero fijados en cantidad tal, que sumados al sueldo a la participación en las ventas, el producto que resulte no sea inferior a la cantidad que en este Reglamento se señala como sueldo. Estos contratos deberán ser aprobados por la Delegación Regional de Trabajo, previo informe de la Sindical.

Art. 35. Este Reglamento tendrá aplicación en toda la provincia de Logroño, excepto los sueldos que serán solamente para Logroño y Bodegas de partido. Para el resto de la Provincia los sueldos serán equivalentes al 80 por 100 de los que figuran en este Reglamento, sin que el de los menores de 18 años de ambos sexos sea inferior a 60 pesetas ni el de los mayores de esa edad, inferior a 120 pesetas.

Art. 36. Este Reglamento entrará en vigor a partir de la publicación del mismo en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Art. 37. Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en cada establecimiento afectado y a disposición del personal que en él trabaja.

Art. 38. Los demás particulares que no se mencionan en la presente Reglamentación, serán reglados por las disposiciones legales vigentes.

Las anteriores normas tienen carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la Provincia hasta su anulación o publicación de otras con carácter definitivo.

Logroño, 8 de Julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo,
Miguel María Troncoso

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un Reglamento de Trabajo para la

Industria Vinícola Llicorera

previa la aprobación del excelentísimo señor Gobernador Civil de la provincia de Logroño y asesorada por la C. N. S.

y cuyo Reglamento se detalla a continuación:

REGLAMENTO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINICOLA LICORERA

Artículo 1.º Se considerarán afectos por estas Bases de Trabajo los elaboradores de vinos comunes, los de vinos generosos y de mesa y los fabricantes de aguardientes compuestos y licores.

HORARIO DE TRABAJO

Art. 2.º La jornada de trabajo de todos los dependientes y empleados de este ramo de la industria, será de ocho horas.

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a lo dispuesto por la Legislación de Trabajo.

Art. 3.º No podrán trabajar horas extraordinarias las mujeres y los niños menores de dieciocho años.

FESTIVIDADES

Art. 4.º Se considerarán días festivos todos los domingos del año, las fiestas religiosas declaradas de precepto por la Iglesia y las nacionales, en que así ordene el Gobierno.

Art. 5.º Las fiestas intersemanales se abonarán íntegras a los obreros y para su amortización vendrán obligados a trabajar media hora más sobre la jornada legal, durante los días laborales, afectándose liquidaciones periódicas de los mismos, exceptuándose aquellos que sean declaradas no recuperables.

VACACIONES

Art. 6.º Todos los empleados y obreros, a los que no les comprendan otras Bases de Trabajo, disfrutarán de ocho días hábiles de vacaciones remuneradas, bien entendido, que los casos de enfermedad no serán computables a los efectos de estas vacaciones.

CLASIFICACION DEL PERSONAL DIRECCION Y OFICINAS

Art. 7.º Administrador-Gerente. Se considerará como tal al que lleve la gestión y dirección de la Sociedad, realizando pagos y cobros y lleve los libros correspondientes, siendo su sueldo mínimo anual de 8.000 pesetas.

Contable.—Cuando por la importancia del negocio utilice sus servicios, percibirá un sueldo mínimo de 6.000 pesetas.

Auxiliares de oficinas.—Los que desempeñen este cargo, tendrán un haber anual, como mínimo, de 3.600 pesetas.

En las empresas que por su naturaleza, sus dueños lleven la dirección y gerencia, habrá un jefe de oficinas al que se le asignará un sueldo no inferior a 6.000 pesetas.

ELABORACION Y VENTA DE VINOS

Capataz bodeguero.—Cuando asuma la dirección de todas las operaciones de vinificación y crianza de vinos, disfrutará de un sueldo mensual de 600 ptas.

Capataz bodeguero.—A las órdenes del Director, un sueldo mensual mínimo de 400 pesetas.

Práctico de bodega.—En aquellas empresas en que el bodeguero titulado sea sustituido por un práctico que realice sus funciones, éste disfrutará un sueldo no inferior a 13 pesetas al día.

Pesador.—Será el encargado de pesar el fruto recibido, viniendo obligado a tener la instrucción elemental necesaria y cobrará el jornal mínimo de 13 pesetas.

OBRREROS DE VINIFICACION

Realizarán los trabajos de descargue, estrujado, prensado, limpieza y demás operaciones propias de la vinificación percibiendo un jornal de 12 pesetas al día.

Encargados de almacén.—Viene obligado a realizar las mezclas, trasiegos, graduaciones de los vinos; a vigilar las entradas y salidas, etc., disfrutando del sueldo mensual de 360 pesetas.

Mozos de almacén.—Se ocuparán de la limpieza de envases, llenado, vaciado, corchues y descargues de mercaderías y operaciones complementarias, con un jornal de 9 pesetas al día.

Toneleros.—Será su misión el construir y reparar toda clase de envases de madera, con un jornal de 15 pesetas al día para los de 1.º; de 13, para los de 2.º; y de 11, para los de 3.º.

Peones de tonelería.—Tendrán un jornal de 9 pesetas al día.

Aprendices.—En el primer año, 2 pesetas al día; en el segundo año, 3'50; en el tercer año, 5; y en el cuarto, 6 pesetas al día.

PERSONAL DE FABRICA DE LICORES Y EMBOTELLADO DE VINOS

Encargados de fábrica.—Tendrán a su cargo las mezclas de los alcoholes y demás productos necesarios para la fabricación, así como la vigilancia y buen orden de la fábrica, disfrutando un sueldo mensual mínimo de 400 pesetas.

Encargados de personal femenino.—Será su misión vigilar y ordenar la labor de las embotelladoras, con el jornal de 9 pesetas al día.

Embotelladoras.—Tendrán a su cargo la labor de etiquetar, caplear, limpiar, etc., con un jornal mínimo de 6 pesetas.

Carpinteros y embaladores.—Su jornal por día de trabajo será de 11 pesetas.

Mozos de fábrica.—Tendrán un jornal de 9 pesetas por día.

Art. 8.º Los sueldos de Gerentes, contables y capataces de las Cooperativas y Sociedades elaboradoras, señaladas en el artículo anterior, se entienden para las que tengan una producción anual superior a 10.000 Hl. Las de 5.000 a 10.000 Hl. sufrirán un descuento del 10 por 100 y en las de menor producción, un descuento del 15 por 100.

ADMISION Y CESANTIA DEL PERSONAL

Art. 9.º No podrán admitirse como empleados o dependientes a aquellos que cobren pensiones o retiros del Estado, provincia o municipio, a no ser que renuncie a sus derechos pasivos en favor del Estado.

Art. 10.º Cuando el empleado u obrero sea llamado a cumplir el servicio militar, será sustituido provisionalmente por otro, reservándole la plaza para su reincorporación a la terminación de sus servicios para con la Patria.

El sustituto cesará en el ejercicio de su cargo con carácter de interino, teniendo solamente derecho a una indemnización equivalente al sueldo de un mes. Caso de que el militar tardase más de dos meses en reclamar su puesto, después de licenciado, se entenderá renuncia a él, salvo en el caso de enfermedad.

Si al empleado le dejasen sus deberes militares algunas horas libres, podrá trabajarlas en la casa donde sirva, cobrando la parte alícuota de su sueldo.

Art. 11. Para el despido por falta de trabajo o cierre definitivo de las bodegas o almacenes y fábricas de licores, se seguirá un riguroso orden de antigüedad, comenzando por los más modernos dentro de la respectiva profesión y categoría. Al personal a quien afecte, se le avisará con un mes de antelación, concediéndole dos horas diarias para buscar ocupación.

En caso de despido por causas no imputadas al empleado, la Empresa le indemnizará con una cantidad de sueldo equivalente a tantos meses como años de servicios tenga en la casa, contándose como un año completo el período que no llegue a este lapso de tiempo.

Los despedidos por falta de trabajo, tendrán siempre derecho preferente sobre el nuevo personal, a ocupar las plazas que dejaron, también por riguroso orden de antigüedad, contando por los que más años tengan al servicio de la Empresa. El tiempo de ausencia por este concepto se considerará como de presencia para los efectos de los años de profesión, corrida de escalas y antigüedad en la casa.

La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del E. del 21 del mismo mes)

y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

ENFERMEDADES

Art. 12. Todo empleado u obrero tendrá derecho a tres meses de sueldo entero y a otros tres de medio sueldo, en los casos de enfermedad, siempre que no tenga carácter de venéreo o alcoholismo.

Transcurridos los siete meses podrá la empresa tomar a su servicio otro dependiente empleado con el carácter de interino, reservando hasta que concluya en el servicio de la empresa 18 meses.

Transcurridos dos años sin que el empleado enfermo se reintegre al trabajo, la empresa quedará en libertad para cubrir su vacante o dar plaza en propiedad al interino, caso que exista.

Si el enfermo se reintegrase al trabajo en el plazo de dichos dos años, el dependiente interino cesará, siendo indemnizado con el importe de una mensualidad.

Mientras perdure la ausencia del enfermo y no existe sustituto, el resto de los empleados desplegarán toda su actividad para suplir aquella falta.

PRECEPTOS DE CARÁCTER GENERAL

Art. 13. Este Reglamento tendrá jurisdicción en toda la provincia de Logroño.

Art. 14. El presente Reglamento entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 15. Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en cada establecimiento afectado y a disposición del personal que en él trabaja.

Art. 16. Los demás particulares que no se mencionen en la presente Reglamentación, serán regulados por las disposiciones vigentes.

Art. 17. Las anteriores normas son de carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la provincia de Logroño, hasta su anulación o publicación de otras con carácter definitivo.

Logroño, a 9 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo.
Miguel María Troncoso.

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo en la

Industria Harinera

de la Provincia de Logroño, previa la aprobación del Excmo. señor Gobernador Civil de la Provincia y asesorada por la C. N. S. y cuyo reglamento se detalla a continuación:

REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA HARINERA DE LA PROVINCIA DE LOGROÑO

Artículo 1.º La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 2.º El contrato podrá ser verbal o escrito. Los contratos por escrito se formalizarán siempre por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte y el tercero en la Delegación Local Sindical respectiva. Este contrato escrito habrá de ajustarse a lo determinado en el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931.

Art. 3.º En esta industria se establecen las categorías que a continuación se indican, a las que corresponden para la capital y cabezas de partido los salarios mínimos que se señalan:

Jefe molinero en fábrica de cilindros con producción pasando de 20.000 kilogramos de trigo, 700 pesetas mensuales.

Jefe molinero en fábrica de cilindros con producción diaria superior a 10.000 kilogramos de trigo, 600 pesetas mensuales.

Jefe molinero en fábrica de cilin-

ros con producción diaria inferior a 10.000 kilogramos, 450 pesetas mensuales.

Jefe molinero en molinos de piedras, 300 pesetas mensuales.

Segundo molinero u obrero especializado, 10 pesetas diarias.

Obreros no especializados, 9 pesetas diarias.

Aprendices de 14 a 18 años y obreros que por sus condiciones físicas no se empleen más que en labores secundarias que no requieran esfuerzo físico considerable, de 5 pesetas diarias en adelante.

Art. 4.º En las restantes localidades de la provincia, los jefes molineros tendrán igual sueldo mínimo, pudiendo disminuirse una peseta diaria de jornal en los salarios de los demás obreros con relación al artículo anterior.

Art. 5.º La entrada en vigor de las presentes normas no podrán dar lugar en modo alguno a la rebaja del jornal que en dicho momento percibiese el personal.

Art. 6.º En las fábricas donde exista más de un turno diario de trabajo y sea permanente o por temporada, se alternará semanalmente en los turnos a realizar, de tal modo que no trabaje un mismo obrero en jornada nocturna durante dos semanas sucesivas.

Art. 7.º Cuando el obrero enferme, le será reservada la colocación durante el plazo de un año, sin perjuicio de que el empresario, si lo considera preciso, cubra interinamente la plaza. Si la enfermedad durase más de ocho días, se abonará al obrero con efecto retroactivo la mitad del jornal durante el máximo de dos meses, previa comprobación médica de la certeza de la misma si la estimare precisa el empresario y de no provenir la enfermedad, de riña, embriaguez o vida licenciosa.

Quedan exceptuadas de esta obligación las empresas que en otra forma tengan asegurado al personal del riesgo de enfermedad en condiciones más beneficiosas para éste.

Art. 8.º Cuando por causa justificada haya que reducir el trabajo, antes de llegar al despido del personal, se distribuirá aquél equitativamente a ser posible entre todos los operarios de la misma categoría. Si fuere imprescindible el despido por crisis de trabajo, la que será apreciada por el Delegado Local Sindical de la C. N. S., se procederá a efectuarlo en orden inverso a la antigüedad en cada clase de trabajo.

Art. 9.º En cada centro de trabajo se dispondrán los servicios de higiene suficientes para el personal.

Art. 10.º En caso de discrepancia entre empresario y obrero sobre cumplimiento e interpretación de estas normas, resolverá el Delegado Local Sindical de la C. N. S. Este vigilará el exacto cumplimiento de la presente reglamentación, denunciando las infracciones a la Inspección de Trabajo, para ser debidamente sancionadas.

Logroño, 8 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo.
Miguel María Troncoso

ELECTRICIDAD

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido concedidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un Reglamento de Trabajo para

Logroño, 8 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo.
Miguel María Troncoso

ELECTRICIDAD

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido concedidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un Reglamento de Trabajo para

Logroño, 8 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo.
Miguel María Troncoso

REGLAMENTO DE TRABAJO PARA ELECTRICIDAD CLASIFICACION Y ADMISION DEL PERSONAL

Artículo 1.º Para los efectos de clasificación del personal, actualmente empleado al servicio de empresas productoras distribuidoras de electricidad, la categoría con arreglo al cargo de funciones que actualmente desempeña.

Art. 2.º Para el ingreso del personal al servicio de las empresas productoras distribuidoras de fluido eléctrico, los aspirantes deberán demostrar la aptitud necesaria para el destino que han de desempeñar ante un jurado designado por el Sindicato correspondiente.

Los admitidos con arreglo al párrafo anterior lo serán con carácter provisional, considerándose como empleados en prácticas. Estos podrán durar como máximo un mes.

Art. 3.º Si durante este plazo la empresa no hubiera comunicado el cese a quien acreditase la aptitud del Trabajo necesario o condiciones de conducta, pasarán a formar parte del personal fijo. Esto no obstante las empresas podrán admitir aprendices en las condiciones establecidas por las disposiciones vigentes para esta clase de industrias, los cuales podrán ascender de categoría durante el período de aprendizaje y demostrasen aptitud para ello.

Art. 4.º Las empresas para trabajos extraordinarios podrán contratar libremente personal eventual. Serán contratados preferentemente para estos trabajos los profesionales parados, que percibirán el salario que les correspondan, dentro de la categoría y del trabajo que ejecuten.

Art. 5.º La terminación de este contrato de trabajo eventual será comunicado al obrero con el pre-aviso de QUINCE DIAS si no se hubiese fijado en un principio su plazo de duración.

Art. 6.º Cuando un empleado necesitase un mes de licencia para pruebas de aptitud comprendidas en el artículo segundo y siempre que los servicios a su cargo no queden desatendidos, las empresas concederán dicha licencia con sueldo.

Art. 7.º Para el ascenso de una categoría a otra, dentro de cada una de las clasificaciones que luego se establecen en este Reglamento, se tendrá en cuenta principalmente la aptitud y condiciones de conducta de los aspirantes a ocupar la vacante. En iguales condiciones se estimará como mérito preferente la antigüedad.

Art. 8.º Cuando algún obrero cese en el servicio por exigirlo el cumplimiento de sus deberes militares, las empresas les reservarán el destino que venían desempeñando, siempre que se presenten a ocupar su puesto dentro de los 60 días contados desde la fecha en que haya obtenido aquél su licenciamiento ilimitado o su pase a segunda situación de servicio activo.

Art. 9.º Si las necesidades del servicio obligasen a las empresas a nombrar un sustituto durante el tiempo que aquél permanezca en filas, el sustituto se considerará como obrero eventual y cesará una vez que aquél se hubiese posesionado nuevamente de su cargo.

Art. 10.º Si alguna empresa se viese obligada a efectuar despidos por exceso de personal, éstos se efectuarán por los más modernos y los despedidos quedarán en situación de excedencia sin sueldo, con derecho a ocupar las vacantes que ocurran por orden de antigüedad, en sus respectivas clasificaciones.

La contratación de personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de mayo de 1940 ("Boletín Oficial del Estado" del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

TRASLADOS

Art. 11. Ningún obrero podrá ser trasladado de un destino a otro que lleve consigo el cambio de residencia, sin el acuerdo de ambas partes. Se exceptúan los casos de modificación de plantillas, efectuada por exigencias del servicio debidamente justificadas, y en cuyo caso decidirá el Delegado Provincial Sindical. Llegado a este término, el traslado del personal comenzará por el más moderno.

ENFERMEDADES

Art. 12. En caso de enfermedad y previa justificación que cada empresa estime pertinente, ésta abonará al enfermo su haber íntegro durante los tres meses siguientes:

Art. 13. Si de la información que se realice resultase comprobada por la empresa negligencia, simulación de enfermedad o que ésta no impida al obre-

ro el incumplimiento de sus deberes, no tendrá lugar el expresado abono.

VACACIONES

Art. 14. En la época en que lo permitan las necesidades del servicio, que cada empresa apreciará con arreglo a la Ley, todos los obreros disfrutarán de diez días de permiso anual, con derecho al percibo de haberes íntegros. Las empresas que tuvieren establecido mayor número de días de licencia actuales, respetarán estos plazos. En el período de descanso anual, los obreros vienen obligados a no trabajar.

SANCIONES

Art. 15. Para sancionar las faltas cometidas por el personal se estará a lo dispuesto en el Decreto de 5 de enero de 1939. El empresario pondrá en conocimiento de la Delegación Sindical Provincial la falta cometida para su tramitación a los Organismos correspondientes y su procedimiento a tenor de la citada disposición.

JORNADA DE TRABAJO

Art. 16. La jornada de trabajo para todo el personal será de ocho horas diarias y semanal de 48.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo en la cuantía establecida en las disposiciones vigentes y en la forma que en la misma determinan. Se autoriza el trabajo en horas extraordinarias en los casos y circunstancias que permita la Ley.

Art. 17. La distribución de trabajos y servicios que se establezcan para las centrales alternarán en los turnos de noche todos los ayudantes y empleados de menor categoría de las mismas, excepto en aquellos casos que por acuerdo de las empresas y de los obreros hubieren convenido turnos fijos.

Art. 18. En las centrales situadas a más de dos kilómetros del casco de la población, donde los obreros de ordinario, tienen sus habitaciones, las horas de los relevos se efectuarán precisamente a las seis de la mañana, dos de la tarde y diez de la noche.

Art. 19. Los guardas de línea no podrán recorrer a pie más de 20 kilómetros cada día.

Art. 20. Siendo los servicios de producción y distribución de electricidad de los exceptuados del descanso dominical, los obreros a quienes correspondía la jornada de trabajo en domingo, disfrutarán de un día de descanso a la semana, con derecho al percibo de su haber íntegro.

CLASIFICACION DE PERSONAL

Art. 21. El personal de las empresas productoras y distribuidoras de electricidad, se clasificará según las siguientes categorías y remuneraciones:

Personal de Centrales	Sueldo anual
Jefes	
De centrales de 1.ª clase	6.000 pesetas
De " " 2.ª " "	5.750 " "
De " " 3.ª " "	5.000 " "
De " " 4.ª " "	4.200 " "
De " " 5.ª " "	3.500 " "
De " " 6.ª " "	3.250 " "
Ayudantes	Jornal diario
De centrales de 1.ª clase	12'00 pesetas
De " " 2.ª " "	11'00 " "
De " " 3.ª " "	10'00 " "
De " " 4.ª " "	9'50 " "
De " " 5.ª " "	9'00 " "
De " " 6.ª " "	9'00 " "

Para peones y guarda-cables, cualquiera que sea la clase de la central, habrá un jornal diario de 8 pesetas.

Art. 22. A los efectos de aplicación para remuneración del personal de centrales, éstas se clasificarán con arreglo a la siguiente escala:

- 1.ª clase: Centrales donde funcionen o puedan funcionar a la vez más de 5 grupos de generadores.
- 2.ª clase: Centrales donde funcionen hasta 5 grupos de generadores.
- 3.ª clase: Centrales hasta 4 grupos.
- 4.ª clase: Centrales hasta 3 grupos.
- 5.ª clase: Centrales hasta 2 grupos.
- 6.ª clase: Centrales hasta un grupo.

Art. 23. No obstante la anterior clasificación, en las centrales en que se cuenta con los elementos de producción necesarios para desarrollar una potencia superior a 2.000 H. P., sin llegar a los 3.000, se considerará para los efectos de las remuneraciones de su personal como centrales de tercera clase; las que puedan desarrollar una potencia su-

perior a 3.000 H. P. sin exceder de 4.000, se considerará para los mismos efectos como de primera clase.

Art. 24. Las plantillas de personal de centrales serán las que fijen cada empresario, ajustándose para ello a las clasificaciones; pero en las Centrales de cuarta y quinta clase donde funcionen dos o más grupos de generadores y las potencias de cada uno de ellos sea superior a 400 caballos efectivos, será obligatorio, durante las horas de funcionamiento de aquéllos, presten servicios empleados, a la vez le los cuales no tendrá categoría de ayudante. Las centrales de primera, segunda y tercera clase establecerán cada turno de trabajo o un mínimo de dos empleados, uno de ellos con categoría de ayudante, cualquiera que sea el número de grupos que funcionen.

Art. 25. Cada una de las Centrales o fábricas de electricidad tendrá el jefe o jefe que por la clasificación le corresponda. Sin embargo, las empresas propietarias de más de una central de las categorías en las clases quinta y sexta podrán designar un solo jefe que tenga a su cargo como máximo dos centrales, siempre que la distancia entre una y otra no sea mayor de cuatro kilómetros, y la potencia máxima de una de ellas no exceda de 500 caballos. En este caso se abonará al jefe, en concepto de acumulación de servicios, el 20 por 100 sobre su sueldo, que será siempre el correspondiente a la mayor categoría de las dos centrales que tenga a su cargo.

Art. 26. Las empresas propietarias de centrales comprendidas en las clases primera, segunda, tercera, cuarta, no podrán en ningún caso acumular los servicios de dos centrales a un mismo jefe.

Art. 27. En las centrales de sistema automático, o sea aquellas que no necesiten personal que efectúe maniobras de funcionamiento, sino solamente vigilancia o guardia, se entenderá que las empresas no vienen obligadas a mantener más personal que el obligado para dicha vigilancia.

PERSONAL DE INSTALACIONES Y DE LINEAS

Art. 28. El personal de instalaciones se clasificará en las siguientes categorías:

1.ª categoría jornal diario	11'00 pesetas
2.ª " " " "	10'00 " "
3.ª " " " "	9'00 " "
Guardias instaladores, jornal	8 pesetas
" " " " de línea	8 " "
Ayudantes	7 " "

Art. 29. Las plantillas del personal serán las que fijen cada empresa, pero en aquellas localidades donde por la importancia de la instalación y de las redes de distribución se requiera 5 o más obreros deberán figurar en las plantillas un instalador de primera categoría y dos de segunda.

Art. 30. En las localidades donde el número de abonados no exceda de 500, podrá encargarse de los servicios relacionados con aquéllos empleados de centrales, instalador o guarda de línea, siempre que éstos últimos no tengan obligación de recorrer a pie diariamente más de 10 kilómetros de línea.

Art. 31. Todo el personal de plantilla, dependiente de las empresas productoras o distribuidoras de electricidad, comprendido en este Reglamento, tendrá derecho a un aumento automático de 10 por 100 sobre su haber anual o jornal diario, por cada cinco años de servicio en la misma empresa. Dichos quinquenios empezarán a contarse desde la fecha en que hubiere comenzado a disfrutar del último aumento de retribución obtenido con anterioridad a este Reglamento. El mencionado 10 por 100 se abonará sobre el sueldo o jornal diario que perciba en la actualidad o sobre el que correspondiera percibir con arreglo a este Reglamento, si aquél fuese menor.

Estos ascensos se limitarán a tres quinquenios para los jefes de centrales de primera, segunda, tercera clase y de cuatro quinquenios para el resto del personal.

SALIDAS

Art. 32. Cuando un obrero tenga que salir a realizar un trabajo o a prestar un servicio fuera de la demarcación que

tuviera señalada ordinariamente, será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción y hospedaje que se originen.

PERMISO Y GRATIFICACIONES

Art. 33. Las empresas seguirán concediendo a su personal las gratificaciones y pagas extraordinarias que tengan por costumbre, así como las ventajas de calzado y vestido que disfrutaban en la actualidad.

Art. 34. Las empresas centrales, cuya producción se halle comprendida entre uno y 100 caballos, quedan excluidas de las clasificaciones consignadas en el presente Reglamento, y estipularán contratos superiores, particulares, individuales y colectivos. Los propietarios de centrales, cuya potencia no exceda de 40 caballos, podrán también estipular contratos familiares. En todo caso se someterá el indicado contrato a la aprobación del Delegado Sindical Provincial, en el plazo de un mes, a contar desde el día en que entre en vigor este Reglamento.

A los propietarios de centrales que no presenten en el plazo señalado en el presente artículo los contratos a que en el mismo se refiere, se aplicarán las disposiciones contenidas en este Reglamento.

Art. 35. Este Reglamento entrará en vigor a partir de la publicación del mismo en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Art. 36. Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en cada establecimiento afectado, y a disposición del personal que en él trabaje.

Art. 37. Los demás particulares que no se mencionen en la presente Reglamentación, serán regulados por las disposiciones vigentes.

Las anteriores normas son de carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la provincia de Logroño, hasta su anulación o publicación de otras con carácter definitivo.

Logroño, 8 de julio de 1940.
El Delegado Regional de Trabajo,
Miguel María Troncoso

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo para la

Industria Panadera

previa la aprobación del Excmo. señor Gobernador civil de la provincia de Logroño y asesorada por la C. N. S. y cuyo Reglamento se detalla a continuación:

REGLEMENTACION DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA PANADERA EN LA PROVINCIA DE LOGROÑO

Artículo 1.º La presente reglamentación de trabajo afecta a la industria panadera de toda la provincia, que viene obligada a su cumplimiento, tanto en fábricas de pan como hornos y tahonas

Art. 2.º La contratación de obreros ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 3.º El contrato podrá ser verbal o escrito. Los contratos por escrito se formalizarán siempre por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte contratante. Este contrato escrito se habrá de ajustar a lo determinado en el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931.

Art. 4.º En toda tahona, horno o fábrica de pan, se considerará como jornada normal la de 8 horas establecidas por la Ley. La distribución de la misma, con las restricciones que en lo que se refiere a la hora de empezar el trabajo nocturno que más adelante se consignan, se hará por el empresario de acuerdo con las necesidades del establecimiento, ateniéndose al cartel horario que por duplicado se presentará para su visado a la Inspección Provincial de Trabajo.

Art. 5.º Los trabajos de preparación se realizarán en las horas que

el patrono o encargado del taller disponga. Los de elaboración de pan pequeño y de flor no empezarán hasta las 2 de la mañana. Los de elaboración del pan de segunda a las 4 de la mañana.

Art. 6.º El trabajo en horas extraordinarias se ajustará siempre a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre la materia, pagándose tal trabajo con los recargos establecidos en la misma. Cuando el trabajo extraordinario sea motivado por causas de fuerza mayor, no imputable al patrono, se cobrará como ordinario. Para trabajarse horas extraordinarias, se precisa autorización previa de la Inspección Provincial de Trabajo.

Art. 7.º Se prohíbe en las tahonas, hornos y fábricas de pan, el trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años, durante las horas comprendidas entre las nueve de la noche y cinco de la mañana. Quedan exceptuados de esta prohibición la mujer e hijas del patrono y los familiares del mismo, hasta el tercer grado de consanguinidad, siempre que dependan de él como cabeza de familia y habiten bajo su mismo techo.

Art. 8.º En los casos determinados en el artículo 2.º del Decreto del 3 de abril de 1919, la Inspección Provincial de Trabajo, a propuesta de las Delegaciones Sindicales Locales afectas a la C. N. S., podrá declarar las excepciones al descanso nocturno en la industria panadera establecido en el artículo 1.º de la citada disposición. En caso de urgencia notoria, podrá el Delegado Local Sindical conceder la autorización pertinente comunicándolo inmediatamente a la Inspección Provincial de Trabajo por conducto de la Delegación Sindical Provincial.

Art. 9.º Quedarán totalmente suspendidas las labores en tahonas, hornos y fábricas de pan durante los días 18 de julio y 24 de diciembre, pero haciéndolo en forma que el servicio quede debidamente atendido y que en dichos días y los siguientes no haya el público de carcer de pan, pudiéndose, si fuese preciso prolongar la jornada las vísperas de tales días por tiempo que no excederá de una hora. Si al terminar la jornada los días que preceden a las fiestas citadas no se hubiere acabado la limpieza de chapas, etc., los obreros necesarios para hacerlo, entrarán al trabajo una hora antes del siguiente día de labor.

Art. 10.º Todos los obreros panaderos disfrutarán semanalmente de un día de descanso según determina la Ley, pero sin percibir jornal en dicho día. Este descanso se hará en forma correlativa entre los obreros de cada taller. Los empresarios señalarán días para el descanso por cada uno de los obreros, consignándolo en el cartel horario de que se habla en el artículo 4.º. Si por causa justificada no pudiese guardar descanso un obrero el día que le correspondía, se notificará a la Inspección Provincial de Trabajo inmediatamente a través de la Delegación Sindical, indicando el motivo de la alteración. La víspera de las Fiestas señaladas en el artículo anterior, no descansará el obrero a quien le correspondía.

Art. 11.º El obrero cuyo contrato de trabajo haya durado más de un año, tiene derecho a una semana de vacaciones retribuida, según el artículo 56 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tales vacaciones se contarán al personal, necesariamente, entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusivos.

Art. 12.º Existiendo obreros panaderos en paro, inscriptos en la Oficina o Registro de colocación, sustituirá necesariamente uno de éstos al que guarde el descanso semanal o las vacaciones anuales. Los días que tengan cinco o más días tendrán uno con carácter de correturnos.

Art. 13.º Los obreros vienen obligados a presentarse al trabajo con la puntualidad debida a la hora que en el cartel horario tuviera designada, para comenzar.

Las faltas de puntualidad podrán ser leves o graves, entendiéndose fal-

ta leve si el retraso en comenzar el trabajo es menor de una hora. Esta falta será sancionada por el patrono con amonestación. Se considerará falta grave si el obrero reincidiese por tres veces durante el plazo de tres meses, que se entenderá prescriptivo y la no asistencia del obrero al trabajo por un día sin causa justificada, no dando aviso previo al empresario.

Art. 14.º Los empresarios facilitarán al personal un cuarto de guardarropa y de aseo con lavabo, dentro del centro de trabajo, pero independiente de lo obrador, para guardar la ropa y hacerse la limpieza una vez terminada la faena.

Los techos y paredes de las panaderías estarán blanqueados con cal o pintados al óleo con colores no tóxicos. En el primer caso se renovará el blanqueo cada seis meses; en el segundo, el pintado se hará cada seis años al menos, lavándose frecuentemente con agua y jabón.

Se concede un plazo máximo de dos meses, a contar de la entrada en vigor de este Reglamento para realizar las obras adecuadas.

Queda establecida la prohibición de fumar dentro de los locales donde se elabore el pan y mientras dure esta operación. Alcanza esta prohibición tanto a los patronos cuando actúen como obreros, como a los mismos obreros. El personal encargado de la fabricación del pan, tendrá el más exquisito celo en el aseo y limpieza de su persona, no pudiendo intervenir en estas operaciones quien padezca enfermedades contagiosas.

Art. 15.º A los efectos del presente Reglamento, se establece la siguiente clasificación del personal empleado en la fabricación de pan en hornos, tahonas y fábricas:

- Hornero de primera o de pan pequeño.
- Hornero de segunda o de pan grande Amasador.
- Oficial.
- Medio oficial.
- Aprendiz.

Se considerará hornero de primera el que trabaje pan de primera o de lujo.

Hornero de segunda el que trabaje pan familiar.

Art. 16.º El aprendizaje durará como máximo año y medio, a contar desde que se empieza a aprender el oficio. Transcurrido este plazo pasará el aprendiz a la categoría de medio oficial. Asimismo el medio oficial en otro plazo de año y medio en tal categoría, pasará a la inmediata superior o sea a la de oficial.

A pesar de esta fijación de plazos, cuando un obrero se considere suficientemente capacitado para desempeñar plaza de categoría superior, a la en que se hallare clasificado, lo pondrá en conocimiento de la Delegación Sindical Local de la C. N. S., la que designará una comisión integrada por un empresario, un obrero y un técnico, que resolverá con carácter inapelable la clasificación definitiva del aspirante.

Cuando un obrero esté indebidamente incluido a juicio del empresario en una categoría superior, o cuando a pesar del transcurso del plazo señalado para pasar de una a otra estimare el empresario no se encuentra capacitado para el ascenso, lo pondrá en conocimiento de la Delegación Sindical Local, la que actuará en la forma prevenida en el párrafo anterior.

Art. 17.º El paso de categoría consignado en el artículo precedente estará siempre supeditado a la plantilla fijada en cada empresa panadera, sin que en ningún caso pueda obligarse al patrono a aumentar ésta, que marchará ajustada al proceso de elaboración de la industria. El obrero a quien correspondía pasar a una categoría superior, podrá optar si no hubiese vacante de ésta en la panadería en que trabaje, entre abandonar la o continuar, sin más derechos que los de su anterior categoría y el de ocupar la primera vacante superior que pudiera producirse.

A partir del día de su nueva clasificación nominal y mientras llega el caso de cubrir la vacante superior, disfrutará un aumento de un 25 por 100 de la diferencia entre el que tenía y el que le correspondería a su ascenso.

Art. 18. Los obreros están obligados a desempeñar cualquier plaza a que sean destinados por el patrono o encargado de taller, sin que se admita reclamación alguna que se haga durante la jornada de trabajo.

Caso de que el obrero se considere perjudicado con el nuevo trabajo que se le encomiende y que directamente no pueda solucionarse el asunto con su empresario o encargado, resolverá la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe de la Delegación Sindical Local respectiva.

Art. 19. Los jornales que los obreros percibirán en cada categoría serán los siguientes:

Hornero de primera o de pan pequeño	14 Ptas.
Hornero de segunda o de pan grande	12 "
Amasador	12 "
Oficial	10 "
Medio oficial	8 "

— Aprendiz... durante los 6 primeros meses de oficio, libertad de contratación en cuanto al salario. A los 6 meses, el salario habrá de ser de cinco pesetas.

Todo el personal tendrá derecho a percibir además del salario un kilogramo de pan si es casado, y medio kilogramo si es soltero.

Las ayudantas de panadería percibirán la remuneración de cuatro pesetas con veinticinco céntimos y un kilogramo de pan si es casada y medio kilogramo si es soltera. Estas plazas a medida que queden vacantes serán amortizadas, substituyéndose con personal masculino.

Las repartidoras de pan a domicilio percibirán como mínimo cuatro pesetas de salario y 2'50 por 100 del importe de la venta realizada.

Las encargadas de venta en puestos ganarán diariamente 4 pesetas y el 1 por 100 de la venta.

Art. 20. Los salarios del artículo anterior no podrán dar lugar en ningún caso a rebaja del jornal que en la actualidad perciba cualquier obrero.

Art. 21. Los establecimientos dedicados exclusivamente a la venta de pan, independientes de las fábricas, hornos o tahonas, se atenderán al siguiente horario de apertura y cierre:

Días laborables. Horario de verano (desde 1 de abril hasta 30 de septiembre). Mañana: de 7 a 1'30. Tarde: de 5 a 8'30. Horario de invierno (de 1 de octubre a 31 de marzo). Mañana: de 7 a 1'30. Tarde: de 4'30 a 8.

Días festivos: En todo tiempo, de 7 a 2 de la tarde.

Si en estos puestos se realiza la venta de otros artículos del comercio de la alimentación, se atenderán al horario de éste.

Art. 22. Cuando cayera algún obrero enfermo, su trabajo lo realizarán los restantes obreros de la casa, percibiendo aquél el salario, debiendo justificar la enfermedad a satisfacción del empresario y nunca por un plazo superior a 15 días. Si el obrero enfermo es de una especialidad que no pudieran realizar los demás, deberá poner un sustituto apto. De no hacerlo lo hará el empresario, perdiendo entonces el enfermo el derecho a percibir el salario.

Art. 23. Se considerarán causas justificadas de despido las indicadas en el artículo 13 de este Reglamento como faltas graves, además de las señaladas en el artículo 89 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 24. El obrero y el empresario deberán en todo momento dar pruebas de la hermandad que debe presidir la vida de todos los elementos integrantes de la empresa, de acuerdo con los postulados del Fuero del Trabajo. El obrero debe fidelidad a la empresa y prestar su trabajo con toda diligencia encaminada a la mayor perfección de su obra. El empresario verá en el obrero un colaborador y un camarada,

interesado como él en el éxito de la industria.

Art. 25. Cuando algún empresario tenga necesidad de disminuir el número de obreros empleados en su fábrica, horno o tahona por falta de trabajo, se iniciará el despido por los más modernos, dentro de cada categoría en la casa. Antes de verificar ningún despido por tal causa se pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo, la que una vez oída la Delegación Sindical respectiva, determinará si existe posibilidad de distribuir el trabajo entre todo el personal con reducción de días de trabajo, a fin de evitar el despido.

Art. 26. En el plazo de tres meses, a contar de la entrada en vigor de este Reglamento, se formará por la Oficina Provincial de Colocación, con la cooperación de las Oficinas y Registros de Colocación y el correspondiente Sindicato de la Central Nacional Sindicalista, el censo profesional de todo el personal de la industria panadera de la provincia, a tenor de lo determinado en el Cap. IV del Título V del Reglamento de Colocación obrera de 6 de agosto de 1932. Caso de discrepancia en la categoría, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de esta reglamentación.

Art. 27. A fin de evitar una competencia perjudicial al bien general en la contratación de mano de obra, los jornales establecidos en este Reglamento no podrán ser excedidos en más de un 10 por 100 sin la autorización expresa del Inspector Provincial de Trabajo, que resolverá previo informe del Delegado Sindical.

Art. 28. Las infracciones a lo dispuesto en el presente Reglamento serán sancionadas por la Inspección de Trabajo en la forma pertinente. La Central Nacional Sindicalista velará por su exacto cumplimiento y formulará las oportunas denuncias.

Art. 29. Este Reglamento entrará en vigor a partir del día de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Art. 30. Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en cada establecimiento afectado y a disposición del personal que en él trabaja.

Art. 31. Los demás particulares que no se mencionen en la presente reglamentación, serán regulados por las disposiciones vigentes.

Las anteriores normas son de carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la provincia de Logroño hasta su anulación o publicación de otras con carácter definitivo.

Logroño, 9 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo,

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo en la

Industria Textil

de la Provincia de Logroño, previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la Provincia y asesorada por la C. N. S. y cuyo reglamento se detalla a continuación:

REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LOGROÑO

Artículo 1.º La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 2.º El contrato podrá ser verbal o escrito. Los contratos por escrito se formalizarán siempre por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte y el tercero en la Delegación Sindical Local respectiva. Este contrato escrito habrá de ajustarse a lo determinado en el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de Noviembre de 1931.

Art. 3.º Se establecen las siguientes categorías de personal:

Personal masculino

Aprendices: De 14 a 16 años.

Obreros: De 16 a 18 años.

De 18 a 19 años.

De 19 años en adelante.

Personal femenino

Aprendizas: Desde que inician el trabajo hasta que se perfeccionan en el mismo, con permanencia máxima de un año en esta categoría.

Mujeres, Obreras. El restante personal femenino.

Art. 4.º Sin perjuicio de las categorías anteriormente establecidas, cuando el obrero tenga capacidad suficiente pa-

ra ser elevado a otra superior a la que por edad le corresponde, procederá el empresario a hacerlo. Si sobre tal extremo hubiere discrepancia entre los interesados, resolverá el Delegado Local Sindical de la C. N. S., previos los oportunos asesoramientos, siendo inapelable su decisión, que comunicará por escrito a las partes contratantes.

En igual forma se procederá cuando por motoria ineptitud del operario no se concepte con capacidad suficiente para pasar a la categoría superior.

Art. 5.º Se fijan los siguientes salarios por jornada legal de trabajo:

	Logroño, y localidades de más de 6,000 habitantes	Resto de la Provincia
Personal masculino		
Aprendices	4'00 Ptas.	3'50 Ptas.
Obreros: De 16 a 18 años	5'00 "	4'50 "
De 18 a 19 años	6'00 "	5'50 "
De 19 en adelante	8'25 "	7'50 "
Personal femenino		
Aprendizas	3'40 "	3'00 "
Obreras	4'60 "	4'00 "

Para la aplicación de salarios se tendrá en cuenta la Orden de 7 de Junio de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes), la que dispone también que se pagarán los domingos, aunque en ellos no se trabaje.

Art. 6.º La entrada en vigor de las presentes normas, no podrá dar lugar en modo alguno a la rebaja del jornal que en dicho momento percibiese el personal.

Art. 7.º La remuneración de encargados, mecánicos y personal titulado que preste sus servicios en los centros de trabajo regulados por estas normas, será anual y pagadera mensualmente, quedando su cuantía a la libre contratación de las partes en tanto no se reglamenten las diferentes actividades por disposiciones que les afecten.

Art. 8.º Cuando por razón de escasez de personal hubiere de realizar un obrero dentro de la jornada mayor trabajo que el habitual, teniendo a su cargo maquinaria anteriormente manejada por dos trabajadores, procederá un aumento de jornal hasta un 30 %, cuya cuantía determinará el Delegado Sindical Local, caso de no ponerse de acuerdo las partes.

Tal elevación tendrá un carácter transitorio, y quedará sin efecto cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron.

Art. 9.º Cuando el centro de trabajo se encuentre situado a más de un kilómetro del casco de la población y no facilite el empresario medio de transporte al personal, la ida al trabajo será de cuenta de aquél y el regreso por cuenta del obrero, abonándose a cada uno la cantidad que resulte de prorratear el salario correspondiente a la jornada ordinaria, según la distancia, a razón de 15 minutos por kilómetro de recorrido.

A los obreros domiciliados en otra localidad se les abonará, como máximo, lo que por distancia recorrida se satisfaga a los vecinos del municipio donde la fábrica esté situada. No abonándose por tal concepto a nadie cantidad alguna, cuando el establecimiento se halle a menos de un kilómetro.

Art. 10.º El empresario podrá disponer libremente que los trabajadores presten sus servicios donde sean, precisos, entre los propios de la industria, siempre que ello no suponga disminución de la remuneración, procediendo al abono de jornal mayor si el trabajo realizado es de superior categoría.

Art. 11. Cuando el obrero enferme, le será reservada la colocación durante el plazo de un año, sin perjuicio de que el empresario, si lo considera preciso, cubra interinamente la plaza.

Si la enfermedad durase más de ocho días, se abonará al obrero, con efecto retroactivo, la mitad del jornal durante el máximo de dos meses, previa comprobación médica de la certeza de la misma, si la estimare precisa el empresario, y de no provenir la enfermedad de rifa, embriaguez o vida licenciosa. Quedan exceptuadas de esta obligación

las empresas que en otra forma tengan asegurado al personal del riesgo de enfermedad en condiciones más benéficas para éste.

Art. 12. No se trabajará en domingo, en las fiestas tradicionales de cada localidad ni en aquellos días que sean declarados oficialmente como festivos. En estos casos se estará a lo dispuesto en el apartado 3.º de la declaración II del Fuero del Trabajo.

Art. 13. Cuando por causa justificada haya que reducir el trabajo, antes de llegar al despido de personal, se distribuirá aquél equitativamente entre todos los operarios de cada sección, excepto los aprendices. Si fuera imprescindible el despido, por crisis de trabajo, la que será apreciada por el Delegado Local Sindical de la C. N. S., se procederá a efectuarlo en orden inverso a la antigüedad en cada clase de trabajo. A este efecto serán considerados como más antiguos los cónyuges y padres de muertos por la Patria, mutilados o movilizados en el frente de combate que se encuentren en precaria situación económica.

Art. 14. El trabajador cuyo contrato haya durado un año, gozará de una semana de vacaciones retribuidas.

Si por causas ajenas a la voluntad de la empresa y del obrero hubiese dejado éste de trabajar cierto número de días, tendrá igual derecho al goce de las vacaciones.

Art. 15. Cada empresario dispondrá que los servicios de lavabos y retretes para el personal de ambos sexos se encuentren en debidas condiciones higiénicas.

En la época de invierno se tendrá el centro de trabajo en las condiciones de temperatura adecuadas para que el trabajador no se resienta en su salud y pueda desarrollar normalmente su labor.

Art. 16. El Delegado Local Sindical de la C. N. S. vigilará el exacto cumplimiento de la presente reglamentación y en general de todas las disposiciones vigentes de trabajo, denunciando las infracciones a la Inspección de Trabajo, a fin de que sean sancionadas con todo rigor.

Logroño, 8 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo,
Miguel María Troncago

Oficinas de Farmacia

Esta Delegación Regional de Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un nuevo Reglamento de Trabajo en las Oficinas de Farmacia de la Provincia de Logroño, previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la Provincia y asesorada por

la C. N. S. y cuyo reglamento se detalla a continuación:

Artículo 1.º La contratación del personal ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes) y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 2.º El contrato podrá ser verbal o escrito. Los contratos por escrito se formalizarán siempre por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte contratante y el tercero en la Delegación correspondiente de la C. N. S. El contrato escrito deberá ajustarse a lo determinado en el artículo 20 de la Ley del Contrato de Trabajo.

Art. 3.º Se establece la siguiente clasificación del personal empleado en las farmacias:

1.º **Aprendices**, durante cuatro años: En el primer año, en que el aprendiz se denominará meritorio, tienen ambas partes contratantes la facultad para rescindir libremente el contrato si el empresario estimara no reunir al aprendiz condiciones de aptitud para la profesión o éste quisiera abandonarla, sin derecho a reclamación ni indemnización de ningún género.

2.º **Ayudantes**, Transcurridos cuatro años de aprendizaje se pasará a esta categoría en la que permanecerá cinco años.

Si el aprendiz o ayudante al ascender de categoría no tuviera plaza para ocupar en la casa, permanecerá en la misma con el sueldo último que disfrutaba hasta que se produzca vacante o encuentre otra colocación de su categoría.

3.º **Practicantes o auxiliares**. Se llegará a esta categoría a los nueve años de práctica.

Art. 4.º No obstante la duración señalada en el artículo anterior, para el caso de una categoría a otra superior, si el empleado se conceptuase con aptitud para ascender de categoría antes de transcurridos los años fijados, podrá solicitar examen a tal efecto, por una comisión o tribunal designado por esta C. N. S. la que decidirá sin apelación. Sin perjuicio de que de no haber plaza de la categoría superior se esté a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior.

Art. 5.º Para ingresar como aprendices tendrá que tenerse cumplidos los catorce años.

Art. 6.º Se fijan los siguientes sueldos en relación con las categorías fijadas anteriormente:

- Meritorio, 60 pesetas mensuales.
- Aprendiz 2.º y 3.º año, 75 id. id.
- Aprendiz 4.º año, 110 id. id.
- Ayudante 1.º y 2.º año, 150 id. id.
- Idem 3.º año, 200 id. id.
- Idem 4.º año, 250 id. id.
- Idem 5.º año, 300 id. id.

El Auxiliar o practicante disfrutará de un sueldo mensual de 350 pesetas. A los cinco años de servicio en la misma casa, después de los nueve de profesión, comenzará a disfrutar de un aumento del diez por ciento de las 350 pesetas hasta un máximo de cuatro quinientos.

Art. 7.º Los sueldos fijados se refieren a la Capital. En Calahorra y Haro experimentarán una reducción de un 10, % y el resto de la provincia un 15 %.

Art. 8.º La misma remuneración gozará en su cargo el personal femenino.

Art. 9.º En las localidades en que sea por lo menos tres el número de farmacias, queda totalmente abolido el internado. Donde no concurre esta circunstancia podrá existir el internado por mutuo acuerdo entre el propietario y el dependiente, avalado por la C. N. S. pudiendo en este caso descontar el empresario en concepto de pensión, una cantidad a fijar en cada caso por esta Central Nacional-Sindicalista al hacer el contrato.

Art. 10.º Dada la índole especial del trabajo en las farmacias y su responsabilidad moral y material, la admisión del personal no será definitiva para ninguna de las partes hasta que hayan transcurrido tres meses que se considerará como período de prueba (un año para los meritorios), sin que la rescisión del contrato durante este tiempo pueda formularse reclamación alguna.

Art. 11. Serán días festivos para la

dependencia de farmacia todos los domingos del año y los días 1.º de enero, 18 de julio y 25 de diciembre, así como los que en su caso determine la Superioridad. Se considerarán como medias fiestas los días 11 de junio y 21 de septiembre, fiestas locales, 12 de octubre fiesta de la Raza, y los que se señalen con tal carácter.

Las fiestas locales sólo regirán en la Capital, sustituyéndose en el resto de la provincia por las fiestas de cada localidad.

Art. 12. Los días en que esté de guardia una farmacia, los dependientes de la misma están obligados a prestar servicio, aun siendo domingo, como si fuera día laborable, siempre que no queden de guardia más que dos farmacias.

El tiempo de trabajo prestado en día festivo se compensará con un descanso igual en la semana siguiente.

Art. 13. En caso de epidemia declarada por las Autoridades Sanitarias, la dependencia colaborará con el farmacéutico al servicio extraordinario que aquella reclama, abonándose como extraordinarias las horas que en estas circunstancias se trabaje.

Art. 14. La dependencia tendrá derecho a disfrutar de diez días de permiso (días laborables) anuales con sueldo. Este derecho se gozará después de transcurrido un año de servicios y en la época que de acuerdo se fije entre el dependiente y propietario de la farmacia.

Art. 15. En caso de enfermedad, cuya duración no exceda de dos meses, será abonado al dependiente el sueldo que disfrutase. Quedan excluidas las enfermedades venéreas, las producidas por la violencia y similares. Tendrá el farmacéutico la facultad de designar un médico que certifique la naturaleza de la enfermedad.

Art. 16. Los farmacéuticos facilitarán gratuitamente las fórmulas magistrales y al precio de costo, las especialidades que necesite el dependiente o sus familiares que vivan bajo el mismo techo.

Art. 17. Si un farmacéutico presta servicio de auxiliar en una oficina de farmacia, se atenderá en todo al presente contrato, siendo su remuneración mínima la fijada en el artículo 6.º para el auxiliar.

Art. 18. Si al ponerse en vigor la presente reglamentación algún dependiente gozase de remuneración superior a la aquí fijada, ésta le será respetada.

Art. 19. Si en la clasificación del personal actualmente empleado existieren diferencias de criterio entre propietario y dependiente, resolverá la C. N. S.

Art. 20. El incumplimiento de la presente reglamentación y en general de la legislación social será sancionado por la Delegación del Trabajo en la forma reglamentaria.

Art. 21. Siguiendo la costumbre en este reglamento queda incluido el personal del Centro Farmacéutico Vizcaíno, domiciliado en Logroño y similares.

Art. 22. Los empleados de oficina así como los mozos, si existieran, se regirán por lo dispuesto para tales cargos en el reglamento de oficinas y comercio en general.

Art. 23. Todas las interpretaciones, dudas, etc. que pueda suscitar el presente contrato serán solucionadas por la Central Nacional-Sindicalista y sus determinaciones serán inapelables.

Logroño, a 9 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo.

Miguel María Troncoso.

Depositaria de Fondos Municipales de Tormantos

SEGUNDO TRIMESTRE DE 1940

1764

CUENTA TRIMESTRAL que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 584 del Estatuto municipal de 8 de marzo de 1924 y artículo 129 del Reglamento de Hacienda Municipal de 23 de agosto de dicho año, rinde el Depositario de dichos fondos, de las operaciones de ingresos y pagos verificados en la Caja de su cargo en el trimestre expresado a saber:

PRIMERA PARTE.—CUENTA DE CAJA

	PESETAS
Existencia en mi poder en fin del trimestre anterior.	5.179 43
Ingresos en el trimestre de esta cuenta	10.687 10
TOTAL DE CARGO.	15.866 53
DATA por pagos verificados en igual trimestre.	8.207 94
Existencia en mi poder para el trimestre que sigue.	7.658 59

CAPITULOS	INGRESOS		TOTAL de las operaciones realizadas hasta este trimestre Pesetas
	SALDO del trimestre anterior por operaciones realizadas Pesetas	OPERACIONES realizadas en este trimestre Pesetas	
1.º Rentas	790 93		790 93
2.º Aptos de bienes comunales.			
3.º Subvenciones			
4.º Servicios municipales			
5.º Eventuales y extraordinarios.		2348 40	2348 40
6.º Arbitrios con fines no fiscales.			
7.º Contribuciones especiales			
8.º Derechos y tasas		500	500
9.º Cuotas, recargos y participaciones en tributos nacionales.		205 89	205 89
		6442 67	6442 67
10. Imposición municipal.		44	44
11. Multas.			
12. Mancomunidades			
13. Entidades menores			
14. Agrupación forzosa del Municipio.			
15. Resultas	1.977 55	355 21	2.332 76
16. Reintegros de pagos indebidos.			
17. Depósitos gubernativos			
TOTAL DE INGRESOS.	1.977 55	10.687 10	12.664 65
GASTOS			
1.º Obligaciones generales.	1434 11	296 76	1730 87
2.º Representación municipal		280	280
3.º Vigilancia y seguridad			
4.º Policía urbana y rural	21 75	1314 29	1336 04
5.º Recaudación.			
6.º Personal y material de oficinas.		1856	1856
7.º Salubridad e higiene.			
8.º Beneficencia	35	1749 05	1784 05
9.º Asistencia social		208 05	208 05
10. Instrucción pública		62 50	62 50
11. Otras públicas.	94 10	186 25	280 35
12. Montes.			
13. Formento de los intereses comunales		288 40	288 40
14. Municipalización de servicios.			
15. Mancomunidades			
16. Entidades menores			
17. Agrupación forzosa de Municipio.			
18. Imprevistos		692 01	692 01
19. Resultas	1749 37	1274 63	3024
TOTAL DE GASTOS.	3334 33	8207 94	11542 27

La precedente cuenta está conforme con lo que resulta de los libros de la Depositaria de mi cargo, y con los documentos que se unirán a la cuenta definitiva de este ejercicio.
Tormantos a 2 de julio de 1940.—El Depositario.

Contaduría de Fondos Municipales

Examinada la precedente cuenta, así como los documentos justificativos, resulta conforme con los asientos de los libros de contabilidad de mi cargo correspondiente al segundo trimestre del año 1940 a que la misma pertenece.

V.º B.º: El Alcalde.—El Secretario Contador.

APROBACION.—El anterior extracto de recaudación e inversión de fondos del 2º trimestre de 1940 ha sido aprobado por la Comisión municipal permanente, en la sesión del día de hoy, de que certifico.

Esta Delegación Regional del Trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le han sido conferidas por la Superioridad, ha decidido la inmediata vigencia de un Reglamento de Trabajo para la industria

DE LA MADERA

previa la aprobación del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la Provincia de Logroño y asesorada por la C. N. S. y cuyo Reglamento se detalla a continuación.

Clasificación del Personal

Art. 1.º Para los efectos de clasificación del personal actualmente empleado en empresas o trabajos de la industria maderera, le será reconocida aquella categoría profesional que tuviese con arreglo a los trabajos que en este momento desempeñasen.

Art. 2.º Se considerarán afectados por este Reglamento de Trabajo todas las ramas de la industria de la madera.

Horario de trabajo

Art. 3.º La jornada de trabajo de todos los productores de la industria de la madera es la legal de 8 horas diarias.

Art. 4.º Cuando por necesidades de la Industria se tuvieran que trabajar horas extraordinarias, se abonarán las dos primeras con un recargo del 50 % sobre el salario tipo.

Art. 5.º El horario de trabajo para esta industria en toda la provincia será:

De 1 de marzo a 30 de septiembre mañana: de 8 a 12. Tarde de 2 a 6.

De 1 de octubre a último día de febrero. Mañana de 8 a 12. Tarde 1 a 5.

Festividades

Art. 6.º Se considerarán días festivos todos los domingos del año, las fiestas nacionales y las religiosas declaradas de precepto por la Iglesia y las que el Gobierno declare como tales.

Art. 7.º No se admitirán a los trabajos de esta industria más obreros que los de los grupos correspondientes.

La contratación de obreros ha de hacerse de acuerdo con lo establecido por el Decreto de 3 de Mayo de 1940 (B. O. del E. del 12 del mismo mes y disposiciones de carácter general que puedan dictarse.

Art. 8.º Queda prohibido el trabajo llamado a destajo y tarea y solamente se permitirá el trabajo a destajo en el caso de que en la categoría y clase del oficial que realice el trabajo no existan obreros parados y siempre ajustándose a todas las disposiciones legales.

Art. 9.º Sólo se considerarán normales los despidos efectuados en sábado, previo aviso a los obreros por las empresas con dos semanas de anticipación o abono en defecto de este aviso de los jornales correspondientes a estas dos semanas, además de lo que por su trabajo hubiera devengado.

Durante las dos semanas de pre-aviso el obrero disfrutará de una hora libre cada día que será la última de la jornada, con objeto de procurarse trabajo, sin que por esta razón haya de descontársele el salario total diario.

Ello no obstante, el plazo establecido anteriormente se reducirá a una semana en aquellas localidades en que la falta de trabajo conste notoriamente y sea imposible la búsqueda de ocupación.

Estos despidos se efectuarán empezando por los operarios más modernos dentro de las categorías a que afecte la paralización de trabajo. Pero una vez restablecida la normalidad de trabajo la readmisión de operarios tendrá lugar por turno riguroso de antigüedad.

Art. 10.º Todo obrero que deje de prestar sus servicios en una empresa o taller tiene derecho a recibir del empresario el oportuno certificado de trabajo.

Secciones, Categorías y Salarios

Afiladores

	Ptas diarias
Oficial de primera	13 "
" de segunda	11'50 "

Aserradores de primera	14 "
" de segunda	12 "
" de tercera	10 "
Peones diversos	8 "
Marcoderes de Maderas	9 "
Aserradores con sierra vertical	10 "
Ayudantes de sierra de carro	9 "
Aprendices de serrería año 1.º	4 "
" " " " 2.º	5 "
" " " " 3.º	6 "
Aprendiz adelantado	8 "

Ebanistas y Silleros

Oficial de primera	14 "
" " segunda	12 "
" " tercera	10 "
Aprendices año 1.º	2 "
" " 2.º	3'50 "
" " 3.º	5 "
" " 4.º	6'50 "

Carpinteros

Oficial de primera	13 "
" " segunda	11 "
" " tercera	9 "
Aprovechantes mecánicos	8 "
Aprendices, año 1.º	2 "
" " 2.º	3'50 "
" " 3.º	5 "
" " 4.º	6'50 "

Tapiceros

Oficial de primera	14 "
" " segunda	12 "
" " tercera	9 "
Aprendices año 1.º	2 "
" " 2.º	3'50 "
" " 3.º	5 "
" " 4.º	6'50 "

Torneros

Oficial de primera	13 "
" " segunda	11 "
" " tercera	9 "
Aprovechante	8 "
Aprendices año 1.º	2 "
" " 2.º	3'50 "
" " 3.º	5 "
" " 4.º	6'50 "

Barnizadores

Oficial de primera	12 "
" " segunda	10 "
Aprovechantes	8 "
Barnizadoras	6 "

Aprendices la misma escala y sueldo que los aprendices, torneros y tapiceros.

Toneleros

Oficial de primera	15 "
" " segunda	13 "
" " tercera	11 "

Aprendices las mismas escalas y sueldos que los anteriores.

En los trabajos que efectuen a la cuberfa el jornal será aumentado en pts. 1'50 al día.

Personal de Máquinas en madera

Mecánicos de primera	14 "
" " segunda	12 "
Ayudantes	10 "
Peones	8 "

Aprendices iguales escalas y sueldos que los anteriores.

Art. 12.º La enfermedad del obrero no será causa de rescisión del contrato de trabajo y los empresarios viene obligados a reservar los puestos de los obreros enfermos durante el plazo máximo de seis meses. Mientras dure la enfermedad del obrero el empresario podrá sustituirle por otro quien formalizará el contrato de trabajo con carácter de interinidad y hasta el día en que el enfermo se reintegre a su puesto.

Art. 13.º Cuando por otras causas distintas a las de enfermedad y ajena a la voluntad del obrero este se vea imposibilitado de asistir al trabajo el empresario viene obligado a reservarle su puesto.

Art. 14.º En caso de enfermedad del obrero el empresario previa justificación de la misma vendrá obligado a abonar el salario íntegro al obrero durante los diez primeros

días de enfermedad y el 80% de dicho salario durante los veinte días siguientes:

Pasado este tiempo el empresario quedará libre con los deberes que le impone el presente artículo.

Art. 15.º El número de aprendices (de 1 por cada 8 obreros) no excede de 1 por cada 8 obreros. Mientras haya oficiales disponibles los aprendices o peones no podrán realizar con carácter permanente trabajos de los señalados a oficiales de la profesión.

Art. 16.º Las retribuciones que habrán de percibirse por trabajos fuera la localidad se ajustarán a lo siguiente:

a) Excediendo de 7 Kms del lugar de trabajo los gastos del viaje de ida y vuelta serán de cuenta del empresario así como el señalamiento y abono del hospedaje.

b) No excediendo de 7 Kms a contar del caso o perímetro de la población se retribuirá al obrero sobre su jornal 0'50 pts por Kms cuando la obra este situada dentro de los dos primeros Kms y a más de dos sin exceder de siete igual retribución más los viajes de ida y vuelta desde el punto de partida, siempre que haya establecidos debidos modos de locomoción.

Art. 17.º Se exceptúan de los anteriormente los talleres y fábricas de trabajo constante.

En caso de discrepancia sobre estos extremos decidirá el Delegado Sindical Provincial.

Art. 18.º Cuando por causas ajenas a la voluntad del empresario y del obrero (como lluvia, falta de fluido etc.) tengan que suspenderse los trabajos, las fracciones del tiempo trabajado se abonarán por horas enteras.

Art. 19.º Para sancionar las faltas cometidas por el personal se estará a lo dispuesto en el Decreto de 5 de enero de 1939. El empresario pondrá en conocimiento de la Delegación Sindical Provincial la falta cometida para su tramitación a los organismos superiores y su procedimiento a tenor de lo dispuesto en la citada disposición legal.

Preceptos de orden general

Art. 20.º Las empresas seguirán concediendo a su personal las mejoras que ya estuvieran establecidas por costumbre, en la fecha de su publicación de la siguiente Reglamentación. Las incidencias procedentes de la interpretación serán puestas en conocimiento de la Delegación Sindical Provincial la que decidirá en último término.

Art. 21.º Este Reglamento entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Art. 22.º Un ejemplar de este Reglamento estará expuesto en los lugares de trabajo a disposición del personal que en ellos presten sus servicios.

Art. 23.º Los demás particulares que no se mencionan en la presente Reglamentación, estarán a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

Art. 24.º Las anteriores normas son de carácter provisional y son de obligatoria observancia en toda la provincia de Logroño hasta su anulación o publicación de otras con carácter definitivo.

Logroño 9 de julio de 1940.

El Delegado Regional de Trabajo

Miguel María Troncoso

Hay un sello que dice: Delegación Provincial de Trabajo — Navarra.

