

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE SORIA

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas	PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas
Ayuntamientos (año).....	100	Particulares y otras entidades (semestre).....	50
Juntas vecinales, Juzgados municipales o dependencias oficiales (año).....	50	Idem (trimestre).....	25
Idem (semestre).....	30	Precio de la línea.....	1 50
Particulares y otras entidades (año).....	100	Línea Juzgados m. (edictos)	1
		Número suelto.....	0 75
		Atrasado de más de un mes	1 50

SE PUBLICA  
TODOS LOS DÍAS, EXCEPTO LOS DOMINGOS, Y FIESTAS PRINCIPALES

### ADVERTENCIAS

- 1.ª No se insertará ninguna comunicación oficial que no venga registrada por conducto del Gobierno civil de la provincia.
- 2.ª Los anuncios no oficiales, se insertarán previo ingreso de su importe en la Caja provincial. En las subastas celebradas por entidades oficiales de cualquier clase, al otorgar los contratos de adjudicación, se exigirá el recibo que acredite el pago de los anuncios, según Reales órdenes de 3 de abril de 1881 y 9 de enero de 1892.

### Gobierno civil de la provincia

#### Delegación provincial de Abastecimientos y Transportes

Circular núm. 16.

Junta provincial de Precios

Por la Comisaría general de Abastecimientos y Transportes (referencia número 24.247, de 14 2 1947), han sido fijados los siguientes precios oficiales para la venta de bacalao, tamaño 40/60 colas:

En almacén, 7'10 pesetas kilogramo.

Al público, 7'50 id. id.

Los anteriores precios regirán como únicos en toda la provincia, sin que sobre los mismos pueda incrementarse cantidad alguna en concepto de acarreo, mermas, impuesto de Usos y Consumos, etc., ya que en su determinación ha sido tenido en cuenta el importe de estos factores

Los arbitrios e impuestos municipales y gastos de transporte hasta establecimiento detallista, serán satisfechos por la Caja de Compensación de Almacenistas, a tenor de lo dispuesto en la circular 511 de dicha Superioridad.

Soria 19 de febrero de 1947.—El Gobernador civil interino-Presidente, Manuel de Orduña.—Para conocimiento y cumplimiento: Sres: Alcaldes Delegados locales de Abastecimientos y Transportes, industriales del ramo y público en general.

### GOBIERNO DE LA NACION

#### MINISTERIO DE TRABAJO

##### REGLAMENTACIÓN

##### NACIONAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MADERERA

(Continuación)

El contrato de trabajo con persona eventual deberá formalizarse en todo caso por escrito, haciéndose constar en el mismo la obra o trabajo de carácter eventual para la que fué contratado, y en caso de sustitución, la causa de ésta, los nombres del sustituto y del sustituido y la naturaleza o clase de trabajo. Dicho contrato se presentará por triplicado en la Dele-

gación de Trabajo para su conocimiento y aprobación, archivándose uno de dichos ejemplares en este organismo y devolviéndose los otros dos a los interesados.

El personal admitido con carácter eventual tendrá derecho a la retribución asignada para su categoría, a las gratificaciones establecidas en el artículo 123 en proporción a los días que haya trabajado durante el año y al plus de cargas familiares, que lo devengará en la misma cuantía y forma establecidas para el personal de plantilla de nuevo ingreso.

### CAPITULO VII

#### TRABAJO A PRIMA, DESTAJO O POR TAREA

Art. 72. Las empresas podrán establecer el trabajo a destajo, tarea o prima por producción siempre que las necesidades o producción de la fábrica o taller, etc. así lo aconsejen.

Trabajo a prima.—Se entenderá por trabajo a prima aquel por el cual se concede al trabajador un premio o prima, cuando sobrepase la producción normal, calculada por una jornada o período de tiempo dentro de la normal y legal establecida.

Trabajo a destajo.—Es aquel cuya remuneración se establece en atención a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado por pieza medida, trozo o conjunto determinado, independientemente del tiempo invertido para su ejecución.

Trabajo por tarea.—Es aquel en que la obligación del obrero consiste en realizar una cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo considerándose cumplido cuando aquélla se haya realizado.

Art. 73. Las tarifas de los trabajos a destajo o por tarea deberán calcularse siempre de manera que el operario de normal capacidad obtenga, contra la base de un rendimiento correcto, salario igual al mínimo fijado para su categoría profesional, incrementado por lo menos en un 25 por 100.

Las citadas tarifas se darán a conocer a los trabajadores y deberán ser expresadas con claridad, a fin de que los mismos conozcan sus obligaciones por una parte y de otra puedan calcular sin dificultad la retribución que en cada caso haya de corresponderles.

Art. 74. En el caso de que por causas no imputables al trabajador no tuviese éste en el destajo la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la obra toda la técnica y diligencia necesarias, el obrero tendrá derecho al mínimo fijado para su categoría con el 25 por 100 de aumento

A estos efectos, y cuando la falta de rendimiento en relación con el previsible sea debido a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivasen la disminución del rendimiento fuesen accidentales, o no se extendiesen o toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la perturbación.

Art. 75. Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de la empresa, e independientemente de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en la máquina, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se pagará a razón del salario mínimo todo el tiempo que dure la interrupción a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos. Sin embargo, las interrupciones que no excedan de treinta minutos durante la jornada no serán computables.

Art. 76. En los casos de trabajos nuevos en que inicialmente sea difícil calcular la tarifa aplicable, los productores que viniesen trabajando a destajo estarán obligados a trabajar con arreglo al jornal asignado a su respectiva categoría durante el tiempo estrictamente preciso para su adaptación a los mismos y hacer el oportuno cálculo.

Art. 77. Podrá procederse a la revisión de primas y destajos por las siguientes causas:

a) Por mejora en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones.

b) Por error en los cálculos de sus precios.

c) Cuando la ganancia de todos los trabajadores a destajo o por prima de producción de un mismo taller y labor excedan en su promedio de un 100 por 100 sobre el salario-base.

En este último caso, la empresa da-

rá cuenta de la revisión efectuada, a la Delegación provincial de Trabajo.

Art. 78. Cualquier divergencia que se produzca entre empresa y trabajadores en relación con la aplicación de los destajos, se someterá a la Junta Sindical del ramo correspondiente.

A estos efectos, el Delegado Sindical designará una ponencia en que estén representados la empresa y trabajadores por partes iguales, a la vista de cuyo informe, la Junta Sindical dictará laudo, que procurará sea aceptado por ambas partes. Caso de no llegarse a un acuerdo se pasará lo actuado a la Delegación o Magistratura de Trabajo, según proceda.

Art. 79. Personal de monte.—El personal de monte comprendido en el subgrupo a) de los artículos 6.º y 7.º de las presentes Ordenanzas (encargados, taladores, aserradores, tronzadores y leñadores) concertado a destajo no podrá percibir una cantidad inferior a diez pesetas por metro cúbico talado.

Se entenderá por talado el árbol cortado, derribado, pelado de corteza sin profundizar en la madera y limpio de rama, de copa y fuste, tanto gruesas como menudas.

La totalidad del destajo se repartirá entre los obreros que integren la cuadrilla conforme uso y costumbre, o lo convenido en su caso.

En este último caso, de no haber convenio entre los obreros, se repartirá el importe total del destajo en la siguiente forma:

Jefe de cuadrilla, 30 por 100 del total.

Taladores, 25 por 100 del total.

Aserradores, 25 por 100 del total.

Leñadores, 20 por 100 del total.

Aquel personal que intervenga en las operaciones indicadas anteriormente, bien trabaje a destajo o jornal, pero cuyo domicilio se encuentre situado a más de veinte kilómetros del lugar donde las operaciones de tala se realicen, tendrá el derecho al abono del viaje de ida y retorno, y si le acompañase algún familiar, al abono del viaje de éste.

### CAPITULO VIII

#### JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 80. Con carácter general se



establece, como máxima, la jornada legal de trabajo para el personal de las industrias comprendidas en la presente Reglamentación.

Se exceptúan de la aplicación del régimen general de jornada, los casos siguientes:

a) El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el que se efectúe entre las veintidós y siete horas, cuya jornada de trabajo será de siete horas.

Se entenderá comprendido en este caso el personal cuya jornada termine después de las veintitrés horas y dé comienzo antes de las seis horas.

Cuando el trabajo se efectúe en dos o más turnos la jornada de trabajo en todos ellos será también de siete horas para el personal que turne regularmente, cuando precisamente en uno de ellos se den las circunstancias exigidas para ser considerado como turno de noche.

La jornada reducida a que se refieren los párrafos anteriores, se abonará como jornada completa de ocho horas.

b) Los guardas, vigilantes, etc., que tengan a su cargo una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella y sin que se le exija una vigilancia constante.

En otro caso, la jornada de este personal podrá elevarse, como máximo, hasta las setenta y dos horas semanales, abonándoseles las horas de exceso sobre las cuarenta y ocho con el recargo del diez por ciento.

Art. 81. Dentro de las normas establecidas en la presente Reglamentación, la fijación del horario de trabajo será facultad exclusiva de la empresa, previa autorización de los Organismos laborales competentes.

Art. 82. Cuando las necesidades de industrias afectadas por la presente Reglamentación exijan ampliar la jornada de trabajo podrán trabajarse horas extraordinarias, pagándose éstas con los recargos correspondientes, sin rebasar los límites que la legislación vigente determina, y atemperándose al procedimiento que en la misma se establece.

Las dos primeras horas extraordinarias se abonarán en todo caso con el 30 por 100 de recargo.

Cuando las horas extraordinarias excedan de las diez primeras o se trabajen entre las veintidós y seis horas, el recargo no podrá ser inferior al 50 por 100.

Art. 83. Para el pago de las horas extraordinarias la determinación de la base salario-hora, se ajustará a las reglas siguientes:

a) Si el jornal que disfruta el obrero es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividir el jornal que disfrute por el número de horas que constituyan su jornada legal.

b) Si el salario lo tiene el obrero por unidad de obra o destajo, se tomará como base el cociente que resulte de dividir el producto de su trabajo por el número de horas que constituyan su jornada legal.

En el caso de que este producto sea inferior al fijado para su categoría y

clase, se fijará el salario-hora de acuerdo con la norma a).

c) Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario mínimo y prima, la base se obtendrá dividiendo por el número de horas de la jornada legal el salario obtenido por ambos conceptos.

En los trabajos a destajo o tarea nunca podrá obtenerse el salario hora por bajo del mínimo fijado en este reglamento.

Los obreros que trabajen a destajo o salario y prima tendrán derecho a cobrar no sólo lo que les corresponda según las reglas anteriores, por horas extraordinarias, sino también los premios establecidos para los destajos o tareas durante esas mismas horas extraordinarias.

## CAPITULO IX

### SECCION PRIMERA

#### Vacaciones y permisos

Art. 84. Los trabajadores de plantilla afectados por las presentes ordenanzas disfrutarán de una vacación anual mínima que se regulará por los años de servicio prestados dentro de la empresa en la siguiente forma:

	Días naturales
<i>Personal técnico:</i>	
De uno a tres años de servicios . . . . .	20
De tres a seis años de servicios . . . . .	25
De seis años en adelante . . . . .	30
<i>Personal administrativo:</i>	
De uno a tres años de servicio . . . . .	15
De tres a seis años de servicios . . . . .	20
De seis años en adelante . . . . .	25
<i>Personal obrero, de fábrica, taller o monte, y personal subalterno</i>	
De uno a diez años de servicios . . . . .	10
De diez a quince años . . . . .	15
De quince años en adelante . . . . .	20

A estos efectos, la antigüedad se computará sobre el primero de enero de cada año considerando como año entero de servicio aquél en que ingresó el trabajador cualquiera que fuese la fecha en que comenzó a prestarlos.

No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Las vacaciones se concederán en las fechas que los empleados y empresas establezcan de común acuerdo, o a falta de éste, en las que ordene la Magistratura de Trabajo.

No obstante lo expuesto en el presente artículo en cuanto a la duración de las vacaciones del personal comprendido en esta Reglamentación, se respetará aquél otro régimen más favorable que en la actualidad se encuentre establecido.

Art. 85. Sea cual fuere la antigüedad en el servicio, los menores de veintiuno o diecisiete años (según se trate de personal masculino o femenino) disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de veinte días naturales, siempre que acudan a campamentos, cursillos o viajes organizados

por el Frente de Juventudes y a petición de éste.

Art. 86. En los casos a que se refiere el número 1.º del artículo 67 de la vigente ley de Contrato de trabajo, siempre que se justifique la necesidad de ello las empresas prorrogarán hasta tres días el permiso a que dicho precepto alude.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no deberán exceder normalmente de diez días naturales entre ambas, cuya concesión será potestativa de la empresa.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

Art. 87. Las empresas quedan obligadas a conceder a los trabajadores menores de veintiuno o diecisiete años con el que trate de personal masculino (o femenino) una hora semanal retribuida, dentro de la jornada normal de trabajo, para su asistencia a las enseñanzas del Frente de Juventudes y a petición de éste.

La fecha y horario se señalarán de común acuerdo entre éste y la empresa en forma tal, que no se perturbe la marcha del trabajo.

### SECCION SEGUNDA

#### Excedencias

Art. 83. El personal afectado por las presentes Ordenanzas podrá pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria una sola vez, y su concesión será obligatoria por parte de las empresas en los casos en que justificadamente se alegue como causas para la misma importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios profesionales u otras análogas; cuando se aleguen otras razones su concesión quedará supeditada a las necesidades del trabajo.

Esta excedencia voluntaria no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año, teniendo en cuenta que si transcurrido el plazo para la cual se concedió no se solicitara el reintegro perderá el excedente todos sus derechos.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto, y la petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos. La petición de reintegro se hará dentro del período de excedencia, y el excedente pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa de las comprendidas en estas Ordenanzas, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió. El no cumplimiento de este requisito producirá automáticamente la pérdida de todos los derechos.

La concesión de la excedencia será obligatoria cuando se haga a petición de la autoridad competente para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se entenderá a todo el tiempo que

desempeñe el cargo que se le confió.

El personal femenino que entre al servicio de las empresas a partir de la fecha de publicación de este reglamento, si contrajese matrimonio quedará automáticamente en situación de excedencia forzosa, pero tendrá derecho a percibir una dote equivalente a tantas mensualidades de su sueldo o jornal base como años de servicio haya prestado a la empresa, sin que puedan exceder de nueve mensualidades, contándose a estos efectos como año completo la fracción superior a seis meses. También tendrá derecho a reingresar en caso de incapacidad o fallecimiento del marido, ocupando la primera vacante que se produzca en su categoría, sin que para ningún efecto se le compute el tiempo de excedencia y siempre que no rebasen los cincuenta años de edad.

### SECCION TERCERA

#### Servicio militar

Art. 89. Los trabajadores comprendidos en las presentes Ordenanzas que se incorporen a filas, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período que comprenda el servicio militar y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados en servicio militar con permiso temporal superior a tres meses, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfruten permiso de duración inferior al señalado. Durante el tiempo de permanencia en el servicio militar tendrán derecho a percibir las gratificaciones establecidas en el artículo 123 de la presente Reglamentación.

Igualmente percibirán durante el mismo período de tiempo el plus de cargas familiares, si a ello tuvieran derecho.

## CAPITULO X

### PREMIOS.—FALTAS Y SANCIONES.—NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

#### SECCION PRIMERA

##### Premios

Art. 90. Las empresas se establecerán en el reglamento de régimen interior un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario realizados en circunstancias singulares y que revelen en su autor un profundo sentido del deber, alto espíritu de colaboración o elevado amor profesional.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, ampliación de vacaciones, viajes e etcetera, y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencia a los efectos de ascenso de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las empresas, como mención honorífica, y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los trabajadores.

#### SECCION SEGUNDA

##### Faltas

Art. 91. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia y malicia en:

(Se continuará)