

Franqueo concertado

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE SORIA



PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN

Al año..... 75 pesetas.
Al semestre..... 37 50 id.
Se suscribe en Soria, en la Intervención de Fondos de la Diputación provincial. Siendo el pago adelantado.
Número corriente, 25 céntimos y atrasado 50.
La tarifa de publicidad de anuncios es de una peseta línea. El importe del timbre, una peseta por inserción, lo abonará el anunciante.

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 DE LA NACION MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTACION Nacional del Trabajo en la Banca Privada

(Conclusión)

El personal enfermo estará sujeto a los reconocimientos que la Empresa acuerde y no podrá realizar ninguna clase de trabajo retribuido, debiendo únicamente atender a su curación y restablecimiento; si el empleado no estuviese de acuerdo con el dictamen del médico de la Empresa, podrá solicitar de la Delegación de Trabajo, que designe otro facultativo, el cual dictaminará, sin que quepa ulterior recurso. Los honorarios correspondientes a este segundo médico serán abonados por la parte cuyo criterio no hubiese prosperado.

CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 47. Las Empresas premiarán la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Para el mejor servicio de la justicia y mejor consecución de los fines señalados, procurarán las Empresas, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la actuación de cada cual, en forma que ningún acto que le merezca que de sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes:

- Actos heroicos.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un empleado de cualquier categoría, a fin de evitar un atraco, robo, etc.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del empleado, y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su ma-

yor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de cuarenta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional a aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Estos premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudio, entrega de cantidades en metálico, aumentos de sueldos, disminución de los años necesarios para alcanzar la categoría o el aumento de sueldo inmediato, o cualesquiera otros estímulos semejantes que, en todo caso, llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc.

Con el fin de despertar el espíritu de solidaridad en el trabajo se establecerán premios para grupos o colectividades.

El Reglamento de régimen interior regulará y desarrollará con la posible precisión todos los detalles y requisitos necesarios para la efectividad de los principios anteriormente establecidos.

Art. 48. Las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves:

- 1.ª Las de puntualidad.
- 2.ª La negligencia y descuido cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.
- 3.ª Las indiscreciones dañosas.

Son graves:

- 1.ª Las faltas injustificadas de asistencia.
- 2.ª Las de respeto mutuo, disciplina u obediencia.
- 3.ª Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.

4.ª Las de negligencia o descuido cuando originen perjuicio irreparable para los intereses de la Empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, tengan carácter grave y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpaado.

5.ª La retención, no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distintos de los que correspondan.

6.ª La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la Empresa.

7.ª La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daño grave.

Se considerarán muy graves:

- 1.ª La blasfemia.
- 2.ª La embriaguez habitual.
- 3.ª La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o enfermedad.
- 4.ª El abandono de destino.
- 5.ª El fraude.
- 6.ª El abuso de confianza respecto de la Empresa o de los clientes.
- 7.ª Hacer operaciones de Bolsa, aun al contado, o emprender negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Empresa, expresamente manifestada y fundada.
- 8.ª Aceptar remuneraciones o promesas; hacerse asegurar directa o indirectamente, por clientes de la Empresa o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Empresa.

9.ª Violación del secreto profesional.

10. Asistencia habitual o frecuente, a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas; y la participación en ellas, aunque no sea frecuente.

11. La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Empresa o al prestigio de su personal; y la falta de asistencia a los servicios de Inspección o a los Jefes encargados de perseguir su esclarecimiento.

12. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, y por ello, el Reglamento interior podrá completarla y clasificará las de consideración o respeto debidos al público y a los compañeros o inferiores, y las que, aun refiriéndose a la conducta privada deben ser objeto de sanción; estas últimas tendrán siempre la consideración de graves o muy graves. Asimismo, señalará las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad; y los casos y condiciones en que la conducta posterior del sancionado anule las notas desfavorables de su expediente.

Art. 49. Las sanciones se clasifican en principales y accesorias.

Las principales son:

- Por faltas leves:
 - Amonestación privada.
 - Pérdida de uno a cinco días de vacaciones.
- Por faltas graves:
 - Disminución del período de vacaciones hasta el límite legal.
 - Traslado por una sola vez.
 - Multa no superior a la séptima parte de una mensualidad.

Recargo hasta el doble de los años que la vigente Reglamentación establece para aumentar el sueldo.

- Por faltas muy graves:
 - Pérdida total de la antigüedad.
 - Pérdida temporal o definitiva de la clase o categoría; si se tratase de Jefes o Cobradores, podrá clasificarse como Oficiales u Ordenanzas, respectivamente.

Represión pública.
Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.

Despido.
En el Reglamento interior se señalará la graduación de faltas y sanciones. En general, el despido se reservará para los reincidentes de faltas muy graves y para los que hubiesen incurrido en las de fraude y falsificación, o concomitancia con defraudadores y falsificadores, que serán necesariamente sancionados con despido.

Las accesorias son:

- Por faltas graves o muy graves:
 - Privación de cargos y categorías sindicales.
 - Eliminación del censo profesional,

como consecuencia del despido, siempre que la naturaleza de la falta y la especialidad de la profesión bancaria aconsejen tal medida.

Indemnización de daños y perjuicios a la Empresa. Todas ellas sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales para las sanciones que procedan cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 50. Cuando se trate de sanciones por faltas graves, la Empresa podrá imponerlas que correspondan; pero deberá acordarlas previa instrucción del oportuno expediente, en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberán admitirse cuantas pruebas y descargos proponga. El expediente deberá quedar concluso en el plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se incoe. El inculcado podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo contra la sanción que la Empresa le hubiese impuesto.

Si la sanción fuese por falta muy grave, el acuerdo de la Empresa tendrá el carácter de propuesta, que se elevará con el expediente, instruido con los requisitos anteriormente expresados, al Magisterado de Trabajo; éste, previa audiencia del interesado, que también podrá aportar las pruebas que a su derecho convengan, resolverá por auto dentro de los diez días siguientes.

La resolución que dicte la Magistratura será inapelable en ambos casos y hará la oportuna declaración sobre la forma de hacer efectiva la indemnización de daños y perjuicios; toda resolución en que se imponga alguna de estas sanciones se pondrá en conocimiento de la Delegación de Trabajo, a los efectos oportunos.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que deba proponerse. En tal caso, el Magisterado resolverá también sobre las consecuencias económicas de tal medida.

El expediente por faltas leves, que instruirá y resolverá la Empresa, será sumario.

La Empresa dará cuenta inmediata al Enlace Sindical de la instrucción de todo expediente por faltas graves o muy graves.

Art. 51. El importe de las multas y de cuantas sanciones puedan significar una economía para la Empresa, se ingresará en la Caja de Pensiones.

Art. 52. El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Director general de la Empresa; éste ordenará la instrucción del oportuno expediente, que se hará según lo dispuesto en el artículo 50.

Art. 53. Las infracciones de la presente Reglamentación, cometidas por las Empresas, podrán ser sancio-

nadas por las Delegaciones de Trabajo con multas de 500 a 5.000 pesetas, o proponiendo a la Dirección general otras de mayor cuantía, cuando la naturaleza o circunstancias de la falta o de los infractores, o la reincidencia, así lo aconsejen. En estos casos, la Dirección general de Trabajo podrá proponer a la Superioridad el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta.

Art. 54. Cuando en una oficina o establecimiento se falte reiteradamente a las prescripciones de este Reglamento, o a las leyes reguladoras del trabajo, el Director que esté al frente incurrirá en falta muy grave y podrá ser inhabilitado para ocupar puestos de dirección, sin perjuicio de la sanción económica que proceda.

CAPITULO VII

REGLAMENTO INTERIOR

Art. 55. Cada Empresa redactará su Reglamento interior a fin de concretar en normas ajustadas a las necesidades y características de la propia Empresa los preceptos del presente Reglamento Nacional, cuyo orden de materias deberá seguir.

La aprobación del Reglamento de régimen interior y la de sus modificaciones, se hará previo informe del Sindicato correspondiente, por la Dirección general de Trabajo cuando se trate de Bancos regionales o nacionales, y por las Delegaciones, si el Banco fuese provincial o local, si bien éstas darán cuenta a aquélla de los acuerdos que adopten. Estos Reglamentos serán aprobados dentro de los dos meses siguientes a la entrada en la Dirección general, o, en su caso, en las Delegaciones de Trabajo de los proyectos, o de los informes o ampliaciones que fuese necesario solicitar.

Las Empresas que dejen de cumplir la obligación a que se refieren los párrafos anteriores, serán sancionadas por la Dirección general de Trabajo con multa de 1.000 a 25.000 pesetas.

Aprobado el Reglamento de régimen interior, la Empresa deberá entregar un ejemplar a cada uno de los empleados que integran su plantilla.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 56. Prohibición de hacer negocios u operaciones de Bolsa.—El personal de Banca no podrá emprender negocios mercantiles, ni hacer operaciones de Bolsa, aun al contado, sin conocimiento o contra la voluntad de la Empresa expresamente manifestada, debiendo fundarse la oposición cuando existiese.

Art. 57. Traslado.—La Empresa, aparte los casos de sanción que se detallarán en el Reglamento interior podrá trasladar a su personal siempre que medie el oportuno acuerdo. A falta de éste, y si se tratase de Oficiales, Auxiliares o Subalternos, deberá aquélla escoger, dentro del 10 por 100 más moderno de las plantillas respectivas, a quien, reuniendo las debidas condiciones, sufra menos perjuicios atendiendo su antigüedad, estado, circuns-

tancias familiares, condiciones de salud, etc.; en el caso de tratarse de Jefes, podrá la Empresa acordar los traslados sin sujetarse a dicho porcentaje, pero conforme al expresado criterio de conciliar las condiciones de capacidad y técnica necesarias con el deseo de causar los menores perjuicios al personal.

La mujer empleada que solicite traslado con el fin de reunirse con su marido, tendrá preferencia absoluta para cubrir la primera vacante que ocurra en aquella población, y se procurará también atender las peticiones del empleado casado cuya esposa esté destinada.

Las diferencias que surjan con motivo de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores serán sometidas a la Delegación de Trabajo del primitivo o del nuevo destino, a elección del empleado; este organismo recabará el informe previo del Sindicato y dará cuenta de su resolución a la Dirección general de Trabajo.

Los traslados y permutas que solicite el personal de la Península que hubiese sido destinado a plazas de Canarias, Africa o del extranjero, permaneciendo en ellas durante más de cinco años, se entenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la Península que deseen.

Los gastos de traslado del empleado y familiares que con él viva serán de cuenta de la Empresa.

Art. 58. Cese voluntario del personal.—El personal de Banca podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que la de avisarlo con un mes de anticipación. La Empresa en este caso, tendrá derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin venir obligada a satisfacer otra remuneración que la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

Art. 59. Cesión o traspaso de una Empresa.—La Empresa que, jurídicamente o de hecho, continúe el negocio de otra, se hará cargo de sus plantillas y de todo su personal, que se someterá al régimen de la adquirente, sin perjuicio de que la Dirección general de Trabajo resuelva sobre la subsistencia de las condiciones superiores o distintas que tuviera reconocidas el personal de la Empresa adquirida. Se respetará a todos los efectos la antigüedad que tuviera reconocida el personal del Banco absorbido.

Por ningún concepto la Empresa adquirente podrá despedir personal antiguo ni nuevo; y cuantas reorganizaciones intente se realizarán sobre la base de mejorar, o, al menos, mantener la situación de unos y otros. Tan sólo previa solicitud justificada, podrá amortizar las vacantes que ocurran.

El personal de nuevo ingreso, aunque sea destinado a establecimientos de la Empresa adquirida, se someterá en todo caso al régimen de la adquirente.

Se evitará siempre mantener duplicidad de regímenes en establecimientos que realmente formen una sola Empresa.

Art. 60. Exceso de personal.—Excedencias.—Si con posterioridad al reajuste de plantillas cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna Empresa, la reducción habrá de acordarse por la Delegación de Trabajo, previo informe del Sindicato; este personal quedará en situación de excedencia forzosa, con derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes que ocurran; y a que se le continúe abonando su sueldo durante tantos meses como años de servicios hubiese prestado al Banco, computándose a tal efecto cualquier fracción como año completo. En el caso de que reingrese en el Banco antes de transcurrir el indicado número de meses, dejará de percibir la indemnización. La Dirección general de Trabajo podrá establecer un tope mínimo siempre que lo estime conveniente para garantizar los derechos del personal.

El personal de plantilla con más de cinco años de servicio a la Empresa puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses, ni superior a tres años; transcurridos éstos sin solicitar el reingreso, perderá todos sus derechos. Se concederá por una sola vez y sin sueldo, y no podrá utilizarse para pasar a otra Empresa bancaria; los excedentes que lo hagan perderán todos sus derechos en la de procedencia.

Se concederán excedencias forzosas, pero sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, cuando lo solicite el Partido, a favor de quienes sean designados para cargos de relieve e importancia, cuyo nombramiento corresponda al Vicesecretario general; la duración de esta situación de excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al puesto que tenían con anterioridad.

Cuando las vacantes producidas por los excedentes voluntarios no se hubieran cubierto, las ocuparán tan pronto soliciten su reingreso; en otro caso, deberán esperar a que se produzca vacante.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa.

Art. 61. Préstamos.—Las Empresas estudiarán con la mejor disposición de ánimo las solicitudes de anticipo que, por cifras razonables y para necesidades perentorias plenamente justificadas, pueda formular su personal, y señalarán en los respectivos Reglamentos interiores los requisitos que deben llenar y la forma de amortización, estableciéndose como límite máximo para ésta el diez por ciento del sueldo, a menos que la importancia de la cantidad solicitada aconsejara otro porcentaje superior que sea razonable.

Estos anticipos se concederán sin interés.

Art. 62. Trabajo femenino.—El personal femenino que ingrese en la Banca a partir de la fecha de publicación de este Reglamento deberá aban-

donar el trabajo en el momento en que contraiga matrimonio, pero tendrán derecho a reingresar si se constituyera en cabeza de familia, por incapacidad o fallecimiento del marido. La Empresa le abonará, en concepto de dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en el Banco, considerando como año completo la fracción superior a seis meses.

Las mujeres casadas que actualmente trabajen podrán optar entre seguir en sus puestos o solicitar la excedencia con los mismos derechos establecidos en el párrafo anterior. Igual opción tendrán; al casarse, las solteras ingresadas en la Banca antes de la publicación de estas ordenanzas.

Art. 63. Servicio militar.—El personal de Banca, durante el tiempo normal de servicio militar, o si fuese movilizado, devengará el 60 por 100 de su sueldo. Siempre que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente y trabajar, al menos, durante cien horas mensuales, así como en el caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro.

El tiempo que esté en filas se computará para los efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

Si el Banco tuviera Sucursal en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella siempre que pueda hacer compatibles los deberes con la Patria y con la Empresa.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere el presente artículo está obligado a dedicar a su Empresa todas las horas de que disponga hasta alcanzar la jornada establecida en el capítulo IV. Si obtuviera licencias o permisos deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores. Perderá, asimismo, estos derechos el personal que voluntariamente prorrogue su servicio en filas.

La Empresa, por su parte, dará las correspondientes facilidades para que el personal pueda trabajar fuera del horario normal, aunque dentro de los expresados límites que fija el presente Reglamento.

Art. 64. Uniformes.—Las prendas del personal uniformado serán costeadas por las Empresas, que conservarán su propiedad y determinarán cuanto se relacione con su uso y conservación.

Anualmente se proveerá al personal subalterno de un uniforme completo, alternando el de verano con el de invierno, y de un par de calzado. Los Cobradores y Botones tendrán derecho, además, a que se les facilite otro par de calzado y las prendas exteriores de abrigo que se determinen en el Reglamento interior, según el clima de las poblaciones en que radiquen las Sucursales.

Art. 65. Comisiones.—Los viajes a que den lugar las Comisiones serán por cuenta de la Empresa en primera

o segunda clase, según se trate de Empleados y de Personal Titulado o del resto del personal.

Las dietas mínimas serán las siguientes:

	Pesetas
Jefes y Personal Titulado...	80
Subjefes.....	65
Oficiales y Auxiliares.....	50
Subalternos.....	40

El Reglamento interior deberá fijar las condiciones en que han de desempeñarse las comisiones y señalará el recargo transitorio que hayan de tener aquellas dietas, según circunstancias de la plaza en que se realicen y tiempo invertido, siempre que esté justificado por la carestía de vida.

Este recargo podrá alcanzar hasta el 20 por 100 de la dieta cuando se den juntas las circunstancias de plaza cara y duración menor de diez días, y el 10 por 100 en los demás casos.

En el caso de que las comisiones de servicio se prolonguen más de tres meses, el personal tendrá derecho en cada trimestre a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias.

El personal que desempeñe cargos sindicales en la Empresa, no podrá ser designado para ninguna comisión de servicio. Tampoco podrá encomendarse contra su voluntad hasta después de transcurrido un año desde el cese en dichos cargos, a menos que la permanencia en éstos hubiere sido inferior a un año.

Art. 66. Personal eventual e interino.—Siempre que una Empresa no tenga suficiente número de Auxiliares para atender algún trabajo extraordinario cuya duración no exceda de un año, podrá contratar los que necesite, con carácter eventual, previa autorización de la Dirección general de Trabajo. En la instancia en que lo solicite justificará las causas que determinen la necesidad de contratarlo y expondrá las condiciones de trabajo sobre las mínimas que a continuación se expresan:

El sueldo será el señalado para los Auxiliares de entrada, con derecho a las pagas extraordinarias y pluses reconocidos, o que se reconozcan, al personal de plantilla.

Los límites de edad del personal que se tome serán los mismos fijados en el artículo 9.º

Tendrán derecho a que se les avise el término de su contrato, al menos, con quince días de anticipación.

Las Empresas comunicarán a la Dirección general o a las Delegaciones de Trabajo, según se trate de Bancos nacionales o provinciales y locales, las condiciones en que tomen al personal interino para sustituir al de plantilla llamado a filas; así como los nombres del sustituto y del sustituido y la categoría de éste; dichas condiciones serán iguales a las señaladas para el personal eventual, con la única salvedad del plazo de duración del contrato, que podrá alcanzar el tiem-

po que permanezca en filas el personal sustituido.

En todo caso, tanto los eventuales como los interinos, cobrarán por nómina especial.

Las Empresas están obligadas a comunicar a la Dirección general de Trabajo o a las Delegaciones provinciales, según los casos, el fin de los trabajos eventuales y de las sustituciones; y darán cuenta al Sindicato, tanto de las peticiones de autorización para tomar eventuales, o del ingreso del personal interino, como del término de los oportunos contratos que, en uno u otro caso, se hubiesen celebrado.

En el caso de que hubiese personal de Banca en paro, el Sindicato lo comunicará a las Empresas y a la Dirección general de Trabajo, expresando si está o no ocupado, con el fin de resolver sobre su derecho preferente a realizar los trabajos a que se refiere el presente artículo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. En atención a las actuales circunstancias económicas, se establecen sobre los sueldos fijados en el presente Reglamento un plus del 35 por 100, del cual disfrutará el personal cuya retribución sea inferior a 16.538 pesetas. Este plus será igualmente aplicable a las dos pagas extraordinarias que establece el artículo 25 y a los sueldos mensuales a que se refiere el 28 relativo a la participación en beneficios.

Segunda. El fondo de cargas familiares, que se regirá por las normas generales, se constituirá a base del 20 por 100 de la nómina total de la Empresa, excluyendo el importe de la participación en los beneficios y el de la contribución de las Empresas para el Montepío.

Tercera. Empresas mixtas.—Las Empresas que se dediquen a otras actividades, además de la bancaria, deberán presentar ante la Dirección general o la Delegación del Trabajo, según los casos, y dentro del mes siguiente a la fecha en que se publique la presente Reglamentación, una declaración en que conste el número de empleados afectos a los servicios bancarios, sus categorías, sueldos que vienen percibiendo y sucursales que la Empresa tenga establecidas.

Esta declaración será firmada por el Jefe de la Empresa y por todos los empleados afectos al negocio bancario al cual les serán aplicables las disposiciones de la presente Reglamentación, incluso el artículo 30, si procediera.

La falsedad en dichas declaraciones será sancionada por la Dirección general con multa de 5.000 a 25.000 pesetas, la primera vez, y con la inhabilitación del Jefe de Empresa, en caso de reincidencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª Personal femenino.

El personal femenino del grupo de empleados ingresado antes de primero de Enero de 1940 podrá tomar parte en las pruebas que se convoquen para plazas de Jefes, en las condiciones señaladas en el artículo 14.

2.ª Previsión.

En tanto no se modifiquen los salarios que se establecen en el presente Reglamento, el sueldo regulador que ha de servir de base para la determinación de la pensión se considerará incrementado en el 11 y medio por 100.

Todos los empleados que, al publicarse el presente Reglamento, tengan cumplidos los setenta años, serán jubilados con cargo a la Empresa, a menos que ésta tuviere Montepío u otra Institución de Previsión; en tal caso, deberá ésta hacer efectivas sus obligaciones, corriendo únicamente a cargo de la Empresa las diferencias que pueda haber entre las pensiones del Montepío y las que establece el vigente Reglamento Nacional.

Se establece un mínimo de diez años de cotización a la Caja para gozar los derechos establecidos en el capítulo V. Por tanto, la percepción de cualquier pensión irá condicionada a la contribución sobre la que se devengue durante el periodo que reste para cumplir el expresado plazo de diez años.

Las Instituciones de Previsión actualmente existentes se acomodarán a las nuevas disposiciones en la forma que determine la Dirección general de Trabajo, atendida la situación en que aquéllas se encuentren; para ello, además de los asesoramientos técnicos que estime oportunos, deberá oír a la Comisión de Gobierno de la Caja en que habrán de convertirse aquellas Instituciones.

3.ª Reglamento del régimen interior.

En el plazo máximo de tres meses, siguientes a la publicación del presente Reglamento, las Empresas elevarán a la Dirección general de Trabajo la propuesta de las modificaciones que deben introducirse en su Reglamento interior de acuerdo con las nuevas disposiciones de estas Ordenanzas.

4.ª Condiciones superiores.

El personal que actualmente disfrute condiciones superiores a las establecidas, tendrá derecho a conservarlas.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas la Reglamentación de Trabajo en la Banca Privada de 23 de Abril de 1942, aprobada por orden ministerial del día 28, y las órdenes de 19 de Julio de 1944 y de 28 de Julio de 1945, que modificaron diversos preceptos de la expresada Reglamentación Nacional.

Madrid 18 de Septiembre de 1946.
—El Director general de Trabajo, A. Mirandá.

(B. O. del E. del día 27 de S.)

Comisión Gestora de la Diputación provincial de Soria

En cumplimiento de lo acordado por esta Corporación en su sesión del día de ayer, se sacan a subasta pública, que tendrá lugar el día 25 del mes actual, hora la una de la tarde, do-

ble y simultáneamente en la Alcaldía de Buimanco y en este Palacio provincial, de todas las fincas rústicas, prados y casas que la asilada María Salomé León, vecina de dicho pueblo, ha donado a esta Corporación, haciéndose constar que son 74 fincas rústicas de pequeña cabida, las que posee en el primer pueblo dicho; dos, en el de Vea; tres en el de Taniñe, entre ellas una huerta en el Verdugal, y otras tres en San Pedro Manrique, dos de ellas huertas, por el precio de pesetas 5.617'50.

Para tomar parte en la misma, se presentarán por los rematantes pliegos cerrados, reintegrados en legal forma, y se concederá media hora para la licitación, todo ello conforme a lo dispuesto a la instrucción del ramo y a las vigentes bases de Régimen local.

Soria 15 de Octubre de 1946.—El Presidente, Rafael Arjona.—P. A. de la C. G.: El Secretario, José Cacho. 361.—Derechos de inserción 33 pesetas.

Seministros hechos a las fuerzas del Ejército y Guardia civil durante el mes de Agosto de 1946.

La Comisión gestora, con asistencia de D. Darío García de Viedma, ha señalado los siguientes precios a los artículos que a continuación se expresan:

	Pesetas
Ración de pan de 700 gramos	1 28
Idem de cebada de 4 kilogramos	3 19
Idem de paja de 6 id.	1 66
Litro de aceite	5 13
Idem de petróleo	2 25
Kilogramo de carbón	0 64
Idem de leña	0 20

Lo que se inserta en el *Boletín oficial* para que los Ayuntamientos tengan conocimiento de los citados precios y puedan cumplir por su parte con lo que previene el Real decreto de 5 de Noviembre de 1848.

Soria 14 de Octubre de 1946.—El Presidente, Rafael Arjona.—P. A. de la C. G.: El Secretario, José Cacho.

Juzgados de primera instancia

SORIA

Don Amando García Royo, Juez de instrucción de esta ciudad y su partido,

Hace saber: Que por el presente se cita, llama y emplaza al autor o autores del intento de robo cometido en la noche del 22 al 23 del pasado mes de Septiembre en la Delegación de Hacienda de esta provincia, para que en el término de cinco días a partir de la fecha de publicación del presente, comparezcan ante este Juzgado para ser oídos en el sumario que por dicho motivo se instruye con el número 129 del año actual; bajo apercibimiento, que de no verificarlo les parará el perjuicio a que haya lugar.

Al mismo tiempo, ruego y encargo a todas las autoridades y agentes de la policía judicial, procedan a su busca y captura, poniéndolos a disposición de este Juzgado, caso de ser habidos.

Dado en Soria a 9 de Octubre de 1946.—Amando García Royo.—El Secretario, P. H., Luis Main. 2165

TUDELA (NAVARRA)

D. Juan Eloy Zuazu Murga, ejerciente Juez de instrucción de esta ciudad y su partido,

Por el presente edicto se ruego y encarga a todas las autoridades y dependientes de la policía judicial se proceda a la busca y rescate de una mula y un macho, ambos de pelo castaño, de alzada algo más de la cuerda, herrados de las cuatro extremidades como de hace unos veinte días, así como de dos mantas y dos cinchetas,

que fueron robados la noche del 5 al 6 del actual, de una cuadra; que en el pueblo de Fontellas, de este partido, posee la Excm. Sra. Condesa de Gárbarda, procediendo también a la detención de los autores del hecho y poniendo todo, caso de ser hallado, a disposición de este Juzgado, con las personas en cuyo poder se hallen las caballerías, sino acreditan su legítima adquisición. Pues así lo he acordado en el sumario que se instruye en este Juzgado con el núm. 149 del año actual, por robo.

Dado en Tudela a 11 de Octubre de 1946.—Juan Eloy Zuazu.—El Secretario, (ilegible). 2159

Delegación de Hacienda de la provincia de Soria

Sección provincial de Administración local

Con fecha 25 de Septiembre de 1946, el Excmo. Sr. Ministro de Hacienda, a propuesta del Consejo Administrador del *Fondo de Corporaciones locales*, ha acordado fijar en las cantidades que a continuación se indican, los límites máximos de compensación municipal que corresponden a los siguientes Ayuntamientos de esta provincia:

NUMEROS DE		AYUNTAMIENTOS	Límite máximo Pesetas
Orden	Régistro		
1	3604	Agreda.....	68.154 25
2	8571	Aldehuela de Periañez.....	4.577 57
3	8575	Aracóña.....	5.323 66
4	24120	Caracena.....	2.168 78
5	24122	Hoz de Arriba.....	2.568 30
6	9479	Trévago.....	6.745 46
7	9481	Valdelagua del Cerro.....	6.509 86
Total.....			96.047 88

Lo que en cumplimiento de lo ordenado por la Dirección general de Contribuciones y Régimen de Empresas, se pone en conocimiento de los Ayuntamientos interesados, a fin de que se den por notificados y puedan en su caso interponer, dentro de los quince días siguientes a la publicación, el recurso de reposición que autoriza el artículo 75 del decreto de 25 de Enero último.

Soria 14 de Octubre de 1946.—El Jefe provincial, F. Serrano de Albillos.—V.º B.º—El Delegado de Hacienda, R. Miguel. 2163

AYUNTAMIENTOS

SORIA

De conformidad con lo dispuesto por el Distrito forestal de Soria, se anuncia en pública subasta el aprovechamiento de las leñas de roble existentes en el tramo XV, de corta del monte Matas de Lubia, propiedad de Soria y su Tierra.

Se subastan 600 estéreos como volumen inicial, con un tipo de tasación de 15.000 pesetas, no admitiéndose proposiciones que no alcancen esta cifra.

Para optar a la subasta, es requisito indispensable poseer el título profesional expedido por el Sindicato del Combustible.

La subasta tendrá lugar en estas casas consistoriales, a las doce de su mañana, el siguiente día hábil al en que terminen los veinte días, también hábiles, contados a partir del siguiente al de la fecha del *Boletín* en que aparezca este anuncio.

Las proposiciones, reintegradas con una póliza de 4'50 pesetas, se entre-

garán en sobre cerrado, en la Secretaría municipal de diez de la mañana a una de la tarde, los días laborables hasta la víspera del día señalado para la subasta, previa constitución del 4 por 100 del tipo de tasación, en la Depositaria municipal, en calidad de depósito provisional.

Los pliegos de condiciones facultativas y económico administrativas por que ha de regirse el aprovechamiento, se hallan de manifiesto en la Inspección de Montes del Ayuntamiento.

El pago de este anuncio es de cuenta del adjudicatario.

Soria 10 de Octubre de 1946.—El Alcalde, Mariano Iniguez. 2194

Modelo de proposición

Don .., vecino de, con título profesional expedido por el Sindicato de, enterado del anuncio publicado en el *Boletín oficial de la provincia* y de las condiciones y requisitos que se exigen para la adjudicación en pública subasta del aprovechamiento de... del monte, se compromete a su adquisición con sujeción a los expre-

sados requisitos y condiciones, en la cantidad de, (Aquí la proposición que se haga, mejorando lisa y llanamente el tipo fijado para la subasta; advirtiéndose, que será desechada toda proposición en la que no se exprese determinadamente la cantidad de pesetas, escrita en letra, que ofrece el proponente, así como toda aquella en la que se añada alguna cláusula).

(Fecha y firma del proponente.)

362.—Derechos de inserción 67 pesetas.

ESTEPA DE SAN JUAN

Existiendo paralizada en este Pósito municipal, la cantidad de 1.873'94 pesetas, se anuncia al público su reparto a fin de que los agricultores de esta localidad que deseen préstamos, lo soliciten ante esta Alcaldía, o del Servicio central de Pósitos (Ministerio de Agricultura, Madrid), durante el plazo de diez días a contar de la inserción del presente anuncio en el *Boletín oficial de la provincia*.

Estepa de San Juan 14 de Octubre de 1946.—El Alcalde, Enrique Abad.

Durante el plazo reglamentario, a contar desde la publicación de este anuncio en el *Boletín oficial de la provincia*, se hallarán expuestos al público en cada una de las Secretarías de los Ayuntamientos que a continuación se indican, para que puedan ser examinados por los contribuyentes en ellos comprendidos, y reclamar de agravo si se creen perjudicados.

Presupuesto municipal ordinario para 1946

Ucero, Hinojosa del Campo, La Vega y Lería, Quintanas Rubias de Abajo y Quintanas Rubias de Arriba.

Matricula industrial

Espeja de San Marcelino, San Pedro Manrique, Nepas y Sagides.

Cuentas municipales

Diustes, ejercicios de 1943, 44 y 45.

Anuncios particulares

ACOTAMIENTO

Se acota para toda clase de pastos, una finca de su propiedad, sita en el término municipal de Miño de San Esteban, coto de Castril de Abajo, propiedad de los vecinos de Valdanzo, de superficie de cinco áreas y 59 centiáreas; linda por el N., camino; por el E., Ángel Aguilera; por el S., Justo Mateo, y por el O., arroyo.

Los contraventores serán castigados con arreglo a la ley.

Valdanzo 28 de Septiembre de 1946. El dueño, Luis Delgado, 363.—Derechos de inserción 17 pesetas.

ACEPTARIA

Traspaso panadería, pueblos provincia, con cupo.

Ofreciéndome también como Oficial panadero.

Dirigir la correspondencia: Santiago Gomez, en Valdeavellano de Tara.

3.64.—Derechos de inserción 10 pesetas.