

FRANQUEO
CONCERTADO

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE SORIA

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

SE PUBLICA
TODOS LOS DÍAS, EX-
CEPTO 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 JUSTICIA

REGLAMENTACION

Nacional del Trabajo en la Enseñanza no Estatal

(Conclusión)

III. Ordenanzas y porteros.—Comprende esta categoría aquellos cuya misión consiste en hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, colaborar en la limpieza, vigilancia de las puertas y accesos a las distintas dependencias y otros trabajos elementales bajo las órdenes de sus superiores.

IV. Guarda y serenos.—Son los que de día o de noche tienen a su cargo la custodia y vigilancia de edificios o terrenos acotados.

V. Mujeres de limpieza.—Son las encargadas del aseo y limpieza de las clases, habitaciones y dependencias.

Art. 10. Grupo 4.º Personal de servicios auxiliares:

Subgrupo A):

I. Cocineros y Cocineras.—Son aquellos que tienen a su cargo los trabajos de condimentación de la comida y de policía y orden de la cocina, así como la dirección del personal afecto a la misma.

II. Jefes de Comedor.—Se incluye en esta categoría a los encargados de dirigir el servicio de comedor, cuidando de que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima perfección profesional sus funciones propias, así como del debido orden, esmero y limpieza de todos los utensilios.

III. Conductores.—Son aquellos que provistos del carnet de la clase correspondiente al vehículo que tienen encomendado, y con conocimientos teórico prácticos del automóvil, mantienen el normal funcionamiento del mismo y se encargan de la ejecución del transporte.

IV. Mozos de Servicios y Camareros.—Integran esta categoría los que tienen a su cargo la limpieza, aseo y servicio de habitaciones y comedores, desempeñando, en general, las funciones de carácter doméstico en los Centros de Enseñanza.

V. Jardineros.—Son los trabajadores que, con profundo conocimiento de las plantas y flores, tienen como

misión fundamental el arreglo y conservación de los parques y jardines de los Centros de Enseñanza.

VI. Costureras.—Son aquellas trabajadoras que, con los conocimientos suficientes, efectúan, a mano o mecánicamente, labores de cosido y repaso de paños, telas y tejidos de diversas clases.

VII. Pinches y aprendices.—Comprende esta categoría a los que auxilian al cocinero en su labor y tienen a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como aquellos que se capacitan para el desempeño de funciones correspondientes a cualquiera de las categorías comprendidas en los grupos tercero y cuarto, teniendo más de catorce años y menos de veinte.

Subgrupo B):

I. Oficiales de Oficio de 1.ª—Son aquellos trabajadores que poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

II. Oficiales de Oficio de 2.ª—Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización, exigida por los trabajos perfectos ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

III. Oficiales de Oficio de 3.ª—Son los trabajadores que, habiendo realizado aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

IV. Peones especializados.—Tienen esta denominación los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

V. Peón ordinario.—Es el operario que, sin especialidad determinada ni gran práctica anterior, ejecuta un trabajo con la sola apertura de su esfuerzo físico y de su atención.

Sección 3.ª—Ingresos y contratación

Art. 11 El ingreso del personal tendrá lugar mediante concurso, que

será resuelto libremente por la Dirección del Centro. Esta última podrá exigir la celebración de las pruebas oportunas de aptitud que acrediten la capacidad del que pretenda cubrir una vacante.

En la provisión de vacantes se dará preferencia, en igualdad de condiciones, al personal que viniere prestando servicios al Centro, incluyéndose los interinos o suplentes que sustituyen eventualmente a un titular.

Art. 12. Se entenderá que todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba, durante el cual las partes podrán desistir del contrato en las condiciones que se expresan y cuya duración máxima será la que se consigna a continuación:

1.ª Personal docente.—El período de prueba durará los nueve meses del curso completo en que se realice el ingreso debiendo la Dirección del Centro, durante el indicado período, preocuparse de instruir al Profesor sometido a prueba en los métodos pedagógicos del Centro, amonestándole en el caso de que no se adapte a las peculiares características del mismo, reflejada en el Reglamento de Régimen Interior por el que aquél se rija.

Durante el primer trimestre, el despido podrá verificarse sin hacer constar causa específica alguna; mas transcurrido éste, solamente se podrá despedir al Profesor al finalizar el curso, ni el caso de que, amonestado por escrito tres veces, especificando las causas, no se hubiera corregido.

Si el Profesor entendiere que el despido ha sido antirreglamentario, podrá instar la apertura de expediente ante la Magistratura del Trabajo, la cual reclamará el expediente personal del interesado, apreciando si se ha cumplido el trámite de las tres amonestaciones por escrito durante el curso, y si las causas alegadas en las mismas son justas, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior del Centro, en cuyo caso se declarará firme el despido dentro del período de prueba, abonándose, en otro caso, una indemnización de tantas medias mensualidades como meses de servicio hubiere prestado. En ambos casos deberá mediar preaviso con un mes de antelación.

2.ª Personal administrativo.—Dos meses.

3.ª Personal subalterno y de servicios auxiliares.—Un mes.

4.º El personal en período de prueba tendrá derecho, en todo caso, a la retribución correspondiente a su categoría profesional.

Terminados los plazos señalados, el personal pasará a figurar en la plantilla del Centro de Enseñanza.

Art. 13. El contrato con el personal docente para dar clases es totalmente independiente del que pueda concertarse con el mismo Profesor para el desempeño de otras actividades no propiamente didácticas, como permanencias, recreos orientados, visitas a Museos, etc.

Art. 14. El contrato con el Profesorado se hará constar por escrito y se extenderá por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, y enviando el tercero al Organismo profesional correspondiente, a los efectos procedentes.

Los contratos no podrán ser modificados unilateralmente durante el curso, pero cabrá modificarlos si existiere acuerdo entre las partes.

Una vez aprobado por el Rectorado, al principio de cada curso, el cuadro horario de las clases, que habrá de adaptarse al del curso precedente, salvo las modificaciones que por necesidades pedagógicas o conveniencias muy acusadas deban introducirse, no podrán efectuarse durante el curso otros cambios que los que se deriven de fuerza mayor, entendiéndose que tienen este carácter las enfermedades, ceses, excedencias o fallecimientos.

Se procurará efectuar los cambios de tal forma, que se produzcan los menores perjuicios posibles, pero si el Profesor estimare que existe lesión grave, podrá instar, ante la Delegación de Trabajo, la apertura del expediente correspondiente en el cual habrán de ser oídas ambas partes, así como el asesor designado por el Ordinario de la Diócesis, si se tratare de un Centro dependiente de la Iglesia y el Organismo profesional correspondiente.

Los contratos suscritos con el personal de cualquier clase no podrán ser modificados sin la instrucción del co

responsable expediente ante la Delegación de Trabajo de acuerdo con el decreto de 26 de enero de 1944, salvo lo que se establece en los párrafos precedentes.

Art. 15. Dadas las especiales características que concurren en los Centros de Enseñanza no Estatal, e independientemente de las causas de rescisión del contrato de trabajo establecidas por la ley se reconocen las siguientes específicas:

1.ª Cuando un Centro de Enseñanza de Religiosos disponga del personal idóneo propio podrá rescindir, una vez finalizado el curso, el contrato con los seculares, siempre que se avise a éstos con dos meses de antelación y se les indemnice con una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio hayan prestado en el Centro.

2.ª Tendrán el mismo derecho, y en igualdad de circunstancias, los propietarios y copropietarios de los demás Centros de Enseñanza que en algún modo dediquen su actividad a los mismos, respecto de sus ascendientes y descendientes, en cualquier grado, y a los parientes colaterales hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Art. 16. En el caso de que un Centro de Enseñanza sea disuelto, cualquiera que sea la causa, el personal tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades por año de servicios prestados, a menos que la Dirección del Centro opte por someterse al correspondiente expediente de crisis y en todo caso, sin perjuicio de las prestaciones que pudieran establecerse en los Estatutos del Montepío.

Caso de reapertura en el mismo u otro local, el personal tendrá derecho preferente a reintegrarse a su puesto.

Art. 17. Se entiende por año académico el comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

Sección 4.ª — Plantillas

Art. 18. La plantilla mínima de Licenciados en los Colegios reconocidos será la que señala la ley de Ordenación de Enseñanza Media y constará en el cuadro aprobado para cada año académico por el Rectorado del Distrito Universitario correspondiente.

En los restantes Centros, la plantilla mínima se ajustará a las disposiciones dictadas por el Ministerio de Educación Nacional.

La plantilla del personal no docente figurará como anejo al reglamento de Régimen Interior.

Art. 19. Fuera de la Enseñanza Superior, ningún Profesor o Maestro, cualquiera que sea su categoría, podrá tener más de cuarenta alumnos por cada clase.

No obstante, en los Centros de Enseñanza Primaria, totalmente gratuitos, el número de alumnos por clase podrá alcanzar la cifra de 50.

Las fracciones inferiores a diez no exigirán desdoblamiento de clase.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 20. Las retribuciones que se establecen en la presente Reglamentación tiene el carácter de mínimas,

y son susceptibles, por tanto, de ser mejoradas por convenio de las partes o acuerdo de la Dirección del Centro docente.

La clasificación de los Centros a efectos de retribución deberá efectuarse antes del 15 de octubre, no siendo modificable aquélla durante el primer trimestre del curso, salvo que el número de alumnos interesados durante dicho período fuere superior al 15 por 100 de los que se señalan en los cuadros que figuran en este capítulo.

A efectos de la clasificación de los Centros de Enseñanza Media, no se computarán los alumnos que disfruten de beca gratuita.

Art. 21. Las remuneraciones se percibirán por meses vencidos y se abonarán en el término de los cinco primeros días del mes siguiente.

Art. 22. A los efectos de remuneración, se entiende por clase el período de tiempo no superior a sesenta minutos, durante el cual el Profesor realiza su función docente, que puede consistir en la explicación oral, realización de pruebas o ejercicios escritos y preguntas; se incluirán también los breves descansos que pudieran conce-

derse a los alumnos durante aquel período.

Cada clase se desarrollará con los mismos alumnos, y se explicará en ella una sola materia; en consecuencia, no se podrán unir en una sola clase cursos distintos, ni explicar varias materias de un curso en la misma hora.

Art. 23. Grupo 1.º Personal docente.

CATEGORIAS	RETRIBUCIONES BASES			Aumentos por tiempo — Trienios
	Más de 200 alumnos	Más de 150 alumnos	Más de 75 alumnos	
DE ENSEÑANZA SUPERIOR				
Por mes y hora diaria				
Profesor titular de Enseñanza Superior.....	600	500	400	6 de 75 pesetas por mes y hora clase diaria.
Profesor auxiliar de Enseñanza Superior.....	500	400	300	6 de 50 pesetas ídem ídem.

Art. 24. Subgrupo B) Profesorado de Enseñanza Media.

Las cantidades que se fijan como retribución de Profesorado de Enseñanza Media se establecen sobre la

Los trienios que se consignan a continuación se devengarán a partir del mes siguiente al en que se cumplan, sumándose a la retribución base mensual. Si fuere ésta por horas, los aumentos se devengarán por cada hora trabajada.

Subgrupo A) Profesorado de Enseñanza Superior.—Percibirá las siguientes cantidades, según el número de alumnos del Centro de Enseñanza:

base de doce meses y clase diaria.

A los efectos de remuneración de este Profesorado, se clasifican los Centros de Enseñanza en cuatro grupos:

CATEGORIAS	RETRIBUCIONES-BASE				Aumentos por tiempo — Trienios
	Más de 200 alumnos	Hasta 200 alumnos	Hasta 150 alumnos	Hasta 100 alumnos	
DE ENSEÑANZA MEDIA					
Por año de clase					
Directores Técnicos.....	7.000	6.000	5.000	4.000	»
Por hora y año					
Profesores titulados de Enseñanzas Fundamentales.....	3.300	2.700	2.200	2.000	6 de 50 ptas. por mes y hora clase diaria.
Profesores de Enseñanzas Complementarias....	2.500	2.200	2.000	1.500	6 de 40 ptas. ídem ídem.
Profesores Auxiliares.....	2.000	1.800	1.500	1.200	6 de 35 ptas. ídem ídem.

Los Directores Técnicos percibirán la gratificación arriba indicada anualmente sobre la retribución que cobren en concepto de clases, calculada de

acuerdo con el anterior cuadro y según el Centro de Enseñanza donde presten sus servicios.

Art. 25. Subgrupo C.

Profesorado de Enseñanza Técnica. La clasificación de los Centros de esta clase será idéntica a los de Enseñanza Media.

CATEGORIAS	RETRIBUCIONES-BASE				Aumentos por tiempo — Trienios
	Más de 200 alumnos	Hasta 100 alumnos	Hasta 50 alumnos	Hasta 100 alumnos	
DE ENSEÑANZA TECNICA					
Por hora de clase anual					
Profesores Técnicos de Enseñanzas Especiales.	2.500	2.200	2.000	1.500	6 de 40 ptas. por mes y hora de clase.
Profesores Auxiliares de Enseñanzas Especiales.....	2.000	1.800	1.500	1.200	6 de 35 pesetas por mes y hora de clase diaria.
Por jornada completa					
Maestros de Taller de 1.ª.....	7.200	6.220	6.000	5.500	5 de 500 ptas. año.
Maestros de Taller de 2.ª.....	6.000	5.400	4.800	4.400	6 de 400 ptas. año.

Art. 26. Subgrupo D) Profesorado de Enseñanza Elemental.

Los Centros de esta clase de En-

señanza se clasifican en los Grupos siguientes a efectos de retribución:

Art. 27. El personal docente no podrá ser contratado para trabajar menos de una hora diaria, salvo el de Enseñanza Superior.

Cuando un Profesor no tenga otros medios profesionales de subsistencia que los del ejercicio de la Enseñanza, deberá ser contratado, como mínimo, por dos horas diarias, siempre que sus conocimientos técnicos lo permitan.

Art. 28. En los casos en que la forma de retribución pactada entre el Centro y el Profesorado consistiere en un tanto por ciento de lo abonado por los alumnos, la cantidad resultante no podrá ser inferior a la que se deduce

CATEGORIAS	RETRIBUCIONES BASE			Aumentos por tiempo — Trienios
	Más de 300 alumnos	Hasta 500 alumnos	Hasta 200 alumnos	
DE ENSEÑANZA ELEMENTAL				
Maestros titulados de Enseñanza Primaria.....	8.000	7.500	7.000	5 de 500 pesetas jornada completa anual.
Instructores de Enseñanzas Elementales.....	7.000	6.000	5.000	5 de 400 pesetas jornada completa anual.

de lo establecido por las presentes Normas.

Art. 29. Grupos 2.º, 3.º y 4.º—Personal Administrativo, Subalterno y de Servicios Auxiliares.

La clasificación de los Centros de Enseñanza para la fijación de retribu-

ciones del personal de estos Grupos será la siguiente:

- Total de alumnos del Centro:
 1.º Con más de 1.000 alumnos.
 2.º De 500 a 1.000 alumnos.
 3.º De 250 a 500 alumnos.
 4.º De menos de 250 alumnos.

CATEGORIAS	SALARIOS-BASE				Amen- tos por tiempo — Quinquenios
	1.º	2.º	3.º	4.º	
GRUPO 2.º					
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefes de Negociado	13.000	12.000	11.000	10.000	4 de 1.000
Oficiales Administrativos	8.250	7.700	7.150	6.600	4 de 500
Auxiliares Administrativos	5.500	4.950	4.400	4.125	4 de 400
GRUPO 3.º					
PERSONAL SUBALTERNO					
Celadores	5.500	4.950	4.400	4.070	4 de 400
Conserjes	4.950	4.400	3.850	3.575	4 de 350
Ordenanzas, Porteros, Guardas y Serenos	4.400	3.960	3.520	3.300	5 de 275
Mujeres de limpieza.—Jornada entera	4.000	3.500	3.250	3.000	5 de 250
Por horas	2 50	2 25	2	1 80	5 de 0'25 hora
GRUPO 4.º					
SERVICIOS AUXILIARES					
<i>Grupo A)</i>					
Cocineros y Conductores	5.500	4.840	4.180	3.630	4 de 400
Jefes de Comedor y Jardineros	4.950	4.400	3.850	3.300	4 de 400
Cocineras y Costureras	3.300	2.750	2.200	1.925	4 de 250
Mozos de Servicios	2.200	1.870	1.540	1.320	5 de 200
Camareras	1.320	1.210	1.100	1.080	5 de 150
Pinches y aprendices	1.100	990	880	770	5 de 100

Art. 30. Grupo 4.º—Subgrupo B). Las remuneraciones del personal de Oficios varios se atenderán a lo que establece la Reglamentación de Trabajo aplicable a su especialidad u oficio que desempeñen.

Art. 31. Si la manutención del personal del Grupo tercero corriese a cargo del Centro docente, se concederá libremente la disminución que deba sufrir la retribución-base establecida, sin que pueda exceder en ningún caso del 25 por 100 de aquélla. Si además de la manutención estuviere interno, la disminución podrá elevarse al 33 por 100.

El personal del Grupo cuarto tendrá derecho a manutención. En el caso de que este personal viviere interno, sus retribuciones base serán disminuidas como máximo en un 8 por 100. A las Costureras que trabajen en Centros de Enseñanza masculinos, podrá serles compensada la alimentación aumentando su salario-base en un 25 por 100.

Art. 32. Se considerará formando parte del salario la vivienda y sus complementos que pudiera disfrutar algún miembro del personal subalterno, sin que por éste concepto puedan ser disminuidas sus retribuciones base.

Art. 33. Las horas dedicadas a actividades educativas no didácticas se abonarán reduciendo en un 40 por 100 la retribución fijada en cada caso para la hora de clase.

Art. 34. Las retribuciones mínimas fijadas anteriormente podrán ser objeto de las reducciones que a continuación se establecen:

El contrato por la tercera hora de clase se reducirá en un 5 por 100.

El contrato por la cuarta hora de clase se reducirá en un 6 por 100.

El contrato por la quinta hora de clase se reducirá en un 8 por 100.

El contrato por la sexta hora de clase se reducirá en un 10 por 100.

Estas reducciones se aplicarán exclusivamente a las retribuciones por hora.

Art. 35. Con motivo de cada una de las fiestas de Navidad y 18 de julio se abonará a todo el personal una gratificación equivalente a quince días de retribución.

Art. 36. El fondo del plus de Cargas Familiares estará constituido por el 10 por 100 de la nómina. Se regirá por los preceptos de la orden de 29 de marzo de 1946, siendo de plena aplicación para el personal contratado por horas el artículo 21 de la misma.

Art. 37. Se establece un plus de carestía de vida del 25 por 100 para todo el personal, el cual será calculado sobre las retribuciones-base que fija el presente reglamento, no cotizando por Seguros sociales ni Montepíos.

Art. 38. Dadas las características que concurren en buena parte de los Centros de Enseñanza no Estatales y la elevada función social que la enseñanza implica, la participación en los beneficios quedará compensada con el establecimiento de una gratificación anual consistente en el sueldo de una mensualidad, que será abonada antes de finalizar el año a que corresponda. Se exceptúan únicamente los Centros benéficos totalmente gratuitos.

CAPITULO V

JORNADA Y DESCANSOS

Art. 39. La jornada máxima para el personal docente será la de seis horas diarias de clase, pudiéndose ampliar en dos horas más para funciones no propiamente didácticas (permanencias, recreos orientados, visitas a Museos, etc.).

El personal de los grupos restantes tendrá la jornada de ocho horas, a

menos que viva en régimen de internado, caso en el cual se dará al personal femenino nueve horas de descanso nocturno y ocho al masculino.

Art. 40. El personal docente y el administrativo deberán disfrutar del descanso dominical obligatorio en la forma establecida por las disposiciones legales, y el subalterno y de servicios auxiliares realizarán las labores estrictamente indispensables y tendrán derecho al descanso semanal de veinticuatro horas y a doce horas libres en el caso de que sea interno, distribuidas en armonía con el horario del Centro de Enseñanza y las conveniencias de los interesados.

El personal que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, deba trabajar en domingo y no pudiere disfrutar del descanso semanal compensatorio, tendrá derecho a percibir un 140 por 100 de recargo sobre el salario correspondiente a las horas trabajadas.

CAPITULO VI

ENFERMEDADES. VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 41. Sin perjuicio de lo que dispone el Reglamento para la aplicación de la ley del Seguro de Enfermedad, se establece con carácter obligatorio a favor del Profesorado el pago de sueldo entero durante el primer mes de enfermedad, el 75 por 100 durante el segundo y el 50 por 100 en el tercero.

El personal administrativo, subalterno y de servicios auxiliares tendrá el haber íntegro en el primer mes y el 50 por 100 en el segundo. En cuanto a la asistencia médico farmacéutica, se estará a lo que establece el citado Reglamento.

Art. 42. Sin pérdida de la retribución, todo el personal docente tendrá derecho a un mes de vacaciones en verano; el personal administrativo, a veinte días naturales, y el subalterno y de servicios auxiliares, a quince días.

Art. 43. Todo el personal podrá solicitar hasta diez días de licencia anual, sin sueldo, que deberá serle concedida siempre que se alegue una causa debidamente justificada.

Art. 44. Se admiten dos clases de excedencias: forzosa y voluntaria.

Pasará a la situación de excedencia forzosa el personal enfermo, una vez transcurrido el período de enfermedad subsidiada, en cuya situación permanecerá hasta que cumpla el año de enfermedad. El Centro de Enseñanza, en tales casos, podrá contratar personal interino, que cesará tan pronto como el enfermo se reintegre a su puesto de trabajo.

La situación de excedencia voluntaria se concederá tan sólo al personal docente para tomar parte en oposiciones, debiendo el Profesor anunciarlo en el momento en que solicite tomar parte en las mismas.

Esta excedencia empezará veinte días antes de iniciarse los ejercicios de oposición, y terminará a los diez días siguientes de haber finalizado aquéllos. Si el Profesor no se reintegre a su puesto dentro del segundo de los plazos indicados, perderá todos sus derechos.

Tanto la excedencia forzosa como la voluntaria se entenderán concedidas sin derecho al percibo de retribución alguna.

CAPITULO VII

REGIMEN DE PREVISION

Art. 45. De acuerdo con las normas que dicte el Servicio de Mutualidades y Montepíos Laborales, se constituirá un Montepío, a cuyo sostenimiento contribuirán los Centros de Enseñanza con un 6 por 100 de las retribuciones, y el personal con el 3 por 100.

CAPITULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Art. 46. Se establecen cuatro tipos de faltas: leves, menos graves, graves y muy graves.

Serán faltas leves aquellas que representan una ligera perturbación en la buena marcha del Centro de Enseñanza.

Por ejemplo: la falta de puntualidad a la hora exacta que el horario establezca, siempre que no se produzca, sin causa justificada más de dos veces al mes; la primera falta injustificada de asistencia en el mes, considerándose de esta índole el retraso superior a la cuarta parte de la duración de la clase; algún error por negligencia en la anotación de las ausencias del alumnado, etc.

Faltas menos graves son las que entorpecen el funcionamiento del Centro disminuyendo el rendimiento e indicando negligencia en el agente.

Tienen este carácter, entre otras, las faltas de puntualidad, cuando excedan de dos y no lleguen a cinco al mes; la de explicar insuficientemente la lección; la de reunir con alguna frecuencia los trabajos escritos para no tener que corregirlos, etc.

Faltas graves son las que de tal manera alteran el funcionamiento de un curso o de una clase o todo el Centro que impiden conseguir un rendimiento correcto, implicando voluntad dolosa o intención en el empleado que la comete.

Se considerará que son de esta clase las faltas habituales de puntualidad, entendiéndose por tales, las que excedan de cinco al mes; las discusiones o conversaciones con compañeros o subalternos en cuanto puedan significar una alteración de la disciplina; la incorrección en su persona y trato con los alumnos; la negligencia o desidia en el cumplimiento de la función; el abandono de las funciones docentes que irrogan perjuicio al Centro de Enseñanza, etc.

Faltas muy graves son las que producen radical incompatibilidad con la función educadora, oponiéndose gravemente a las normas fundamentales del Centro docente.

Por ejemplo: la falta de respeto al Director que vaya en detrimento de su autoridad y prestigio; los insultos a un compañero en el ámbito del Centro de Enseñanza; la conducta dentro del Centro o fuera de él, siempre y

cuando haya ocasionado escándalo; la reincidencia en falta grave en el término de un año; la falsedad en las declaraciones juradas que viniera obligado a presentar; la exposición tendenciosa o manifestación clara de doctrinas contrarias al dogma, la moral y al sentido de Patria o al régimen, etc.

Art. 47. Las faltas y sanciones enumeradas tienen el carácter enunciativo y orientador, pudiendo los Centros de Enseñanza, establecer su propia escala de faltas y sanciones, siguiendo las directrices marcadas en su Reglamento de Régimen Interior.

Art. 48. Las sanciones se clasificarán en principales y accesorias.

Las principales son:

Por faltas leves: amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito o multa de uno a dos días de haber.

Por faltas menos graves: amonestación por escrito con conocimiento del Claustro; multa de dos a ocho días de haber; si existiere reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días.

Por faltas graves: amonestación por escrito con constancia en el expediente; multa de diez a veinte días de haber; suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días; represión pública; apercibimiento.

Por faltas muy graves: apercibimiento de despido; propuesta de despido. El apercibimiento puede ir acompañado de una sanción grave y la propuesta de despido da lugar automáticamente a la suspensión de empleo y sueldo.

La sanción accesoria consistirá en la inhabilitación para el ejercicio de la profesión en Centros de Enseñanza no Estatal por un período de tiempo no inferior a tres meses, ni superior a tres años.

Art. 49. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el todo de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediere.

Art. 50. La sanción accesoria se impondrá siempre por la Magistratura del Trabajo, cuando aquella apruebe la propuesta de despido como consecuencia de reincidencia en faltas graves o comisión de falta muy grave.

Siempre que se imponga la sanción accesoria, el Magistrado dará cuenta al Excmo. Sr. Rector del Distrito Universitario y a la Delegación provincial de Trabajo, a los efectos oportunos.

Art. 51. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta anterior del sujeto, podrá imponer las sanciones por faltas leves, menos graves, graves o muy graves, sin otra excepción que la de despido; que se reserva a la Magistratura del Trabajo, ante la cual se formulará la correspondiente propuesta, acompañando el expediente instruido.

No será necesaria la previa instruc-

ción de expediente en los casos de faltas leves y menos graves, pero sí lo será en los de faltas graves y muy graves. En la instrucción del expediente que corresponderá a la Dirección, deberá guardarse la máxima reserva, compatible con el conveniente esclarecimiento de los hechos.

El inculpado deberá ser oído inexcusablemente y se admitirán cuantas pruebas proponga en su descargo, ultimándose el expediente en el plazo máximo de un mes.

Las sanciones que se impongan por faltas leves o menos graves, no tendrán recurso alguno.

Las sanciones por faltas graves que imponga el Centro de Enseñanza serán recurribles ante la Magistratura del Trabajo en el término de diez días a partir de la notificación. La Dirección del Centro, a requerimiento del expresado organismo, deberá remitir el expediente instruido en el término de otros diez días, con el informe que considere oportuno.

Cuando se trate de despido de personal por motivos de religión; o sea, por exposición tendenciosa o manifestación clara de ideas contrarias a las enseñanzas de la Iglesia, o por comisión de actos inmorales, el Director del Centro, por propia iniciativa o a requerimiento del Ordinario del lugar, instruirá el expediente en debida forma y lo elevará al propio Ordinario para su resolución, dictada la cual, lo pasará a la Magistratura del Trabajo para los efectos consiguientes y fijación de la sanción accesoria, si procediere.

Tanto en el caso de recurso, como en el de propuesta de despido, el Magistrado de Trabajo resolverá por auto dentro del plazo de diez días, a la vista del expediente del Centro de Enseñanza y con audiencia del interesado, que podrá aportar las pruebas que a su derecho convenga.

La resolución que dicte el Magistrado será inapelable, y, en su caso, hará la oportuna declaración sobre la sanción accesoria, si procediere, como igualmente en cuanto a las consecuencias económicas de la suspensión de empleo y sueldo que hubiere acordado el Centro.

Cuando la Magistratura no dé lugar al despido, el Centro quedará en libertad para imponer cualquier otra de las sanciones por faltas graves.

Art. 52. Los Centros de Enseñanza deberán llevar los expedientes personales de sus empleados, en los que se harán constar las sanciones graves, y muy graves que se les impusieren, pudiendo anotar también las reincidencias en las faltas leves y menos graves. También deberán constar en los mismos los premios, menciones laudatorias, y, en general, todo lo concerniente a la vida profesional del interesado.

Art. 53. La no comisión de faltas leves y menos graves durante seis meses y de graves durante un año, determinará la desaparición de su constancia en el expediente personal.

Art. 54. La Dirección del Centro

de Enseñanza deberá comunicar al Organismo profesional correspondiente, la apertura de expediente por falta grave o muy grave, salvo en los casos cuya resolución compete a la autoridad eclesiástica, conforme el artículo 51 de las presentes normas. La Magistratura de Trabajo podrá dar audiencia a los indicados Organismos antes de resolver los casos en que concurra.

Art. 55. Si un Profesor abandona su trabajo durante el curso, incumpliendo el contrato sin justa causa, la Dirección del Centro podrá pedir al Organismo profesional correspondiente, le sea prohibido el ejercicio de la enseñanza durante el plazo que se estime oportuno, que no podrá, sin embargo, exceder, en ningún caso, de los tres años.

Art. 56. La Delegación de Trabajo correspondiente podrá proponer a la Dirección general de Trabajo la imposición de sanciones económicas superiores a 10.000 pesetas, o la destitución del Director de aquellos Centros que mantengan reiteradamente una actitud antisocial. La Dirección general resolverá previo informe del Ministerio de Educación Nacional.

Si se tratare de un Centro de Enseñanza de la Iglesia, se deberá tratar el asunto previamente con la Autoridad eclesiástica correspondiente.

CAPITULO IX

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Art. 57. Todos los Centros de Enseñanza deberán presentar en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de las presentes Normas, su Reglamento de Régimen Interior a la aprobación de la Delegación de Trabajo correspondiente, desarrollándose en el mismo todos aquellos preceptos de las presentes Ordenanzas que consideren necesarios, respetando, en todo caso, la letra y el espíritu de lo que en ellos se ordena.

Como anejo al mismo figurarán el modelo de contrato que deberá ser suscrito por el personal y las plantillas.

Las Delegaciones enviarán el reglamento a informe del Organismo profesional correspondiente, el cual lo deberá emitir en el plazo de quince días como máximo.

Los Centros de Enseñanza de la Iglesia podrán presentar sus reglamentos a la aprobación de la Dirección general de Trabajo, la cual se atenderá al procedimiento indicado, solicitando también el informe de la Comisión Episcopal de Enseñanza. Podrán ser presentados reglamentos tipo que comprendan a todos los Centros de Enseñanza de la Iglesia o de una misma institución religiosa.

Un ejemplar impreso del reglamento deberá ser facilitado a cada miembro del personal.

Disposiciones transitorias

Primera. Serán respetadas, como derecho personal y a extinguir, las condiciones más beneficiosas, contractuales o consuetudinarias que vinieren disfrutando el personal, como sueldos

superiores, pluses de carestía, vacaciones, jornadas reducidas, etc. Los casos de duda serán sometidos a las Delegaciones provinciales de Trabajo.

Segunda. De acuerdo con lo establecido por la orden de 27 de junio de 1950 (*Boletín oficial del Estado* del 11 de julio), por la que se dejó en suspenso la libre facultad de rescindir los contratos del personal docente al finalizar el curso quedará sin efecto cualquier despido que se hubiere realizado en el pasado curso, de conformidad con la autorización que otorgaba el apartado segundo del artículo 16 del texto vigente hasta la mencionada orden.

Tercera. El derecho al percibo de los aumentos por años de servicio del personal docente comienza a partir de la fecha de vigencia de la Reglamentación anterior, es decir, el 1 de noviembre de 1946. Para el resto del personal, el derecho comienza a partir del 1 de octubre de 1943, fecha de vigencia de la Reglamentación en que se establecieron.

Cuarta. Incrementando las aportaciones del personal docente correspondiente, se ingresarán en el Montepío el importe de las pólizas de renta vitalicia que cada uno de los Profesores debe tener constituida en el Instituto Nacional de Previsión, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 39 de la Reglamentación hasta ahora vigente.

Disposición final

Queda derogada la Reglamentación hasta ahora vigente, aprobada por orden de 15 de noviembre de 1946, así como cualquier otra disposición que se oponga a lo que se establece en las presentes Normas.

Madrid 15 de noviembre de 1950.— El Director general de Trabajo, Agustín Miranda Junco

(B. O. del E. del día 28 de N.)

AYUNTAMIENTOS

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 agravio si se creen perjudicados.

Presupuesto municipal ordinario para 1951

Fuentetoba, Matasejún, Serón de Nágima, Hinojosa de la Sierra, Candondo, Dombellas, Fuentecantos y Buitrago.

Proyecto de presupuesto ordinario para 1951

Langa de Duero, Berlanga de Duero y Morón de Almazán.

Presupuestos aprobados por el Ayuntamiento pleno

Velilla de Medina, Jubera, Fuentelaz de Soria, Somaén, Brías y Abanico.

Imprenta provincial.