

## MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

ORDEN de 5 de julio de 1947 (rectificada) por la que se da la denominación de «Obispo Alvarez de Acosta» a la Escuela del Magisterio (Maestros) de Soria.

Habiéndose padecido error en la Orden ministerial fecha 5 de julio de 1947 al consignar el Centro, que dice Maestros en lugar de Maestros, se publica nuevamente rectificad.

Ilmo. Sr.: Vista la petición formulada por el Claustro de Profesores de la Escuela del Magisterio de Soria (Maestros), y de conformidad con lo determinado en el artículo 66 de la Ley de Educación Primaria, de 17 de julio de 1945,

Este Ministerio ha dispuesto que el expresado Centro se denomine «Escuela del Magisterio Obispo Álvarez de Acosta» (Maestros), título que figurará en todos los impresos o documentos.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 5 de julio de 1947.

IBANEZ MARTIN

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Primaria.

ORDEN de 21 de agosto de 1947 por la que se da la correspondiente corrida de escalas al Profesorado adjunto de Escuelas del Magisterio, por fallecimiento de don Francisco García González.

Ilmo. Sr.: Vacante una dotación en la primera categoría escalafonal del Profesorado adjunto masculino de Escuelas del Magisterio, por fallecimiento en 12 de julio último de don Francisco García González, de la Escuela del Magisterio de Málaga,

Este Ministerio acuerda dar la oportuna corrida de escalas, con efectos económicos y escalafonales del día 13 de julio del corriente año, y en consecuencia pasan: A la primera categoría, con el sueldo anual de 7.000 pesetas, don Luis Eugenio Ferrer Navarro, de la Escuela del Magisterio de Zaragoza; a la segunda categoría, con el sueldo anual de 6.000 pesetas, don Saturnino González Abad, de la Escuela del Magisterio de Oviedo, y a la tercera categoría, con el sueldo anual de 5.000 pesetas, don José Fernán-

dez Villaverde Busto, de la Escuela del Magisterio de Oviedo, por hallarse en expectativa de sueldo.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 21 de agosto de 1947.

IBANEZ MARTIN

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Primaria.

ORDEN de 24 de septiembre de 1947 por la que se jubila a don Jesús Herrero Mazorra, del Cuerpo Técnico del Departamento.

Ilmo. Sr.: De conformidad con lo establecido en el Estatuto de Clases Pasivas de 22 de octubre de 1926, Ley de 27 de diciembre de 1934 y demás disposiciones vigentes en la materia,

Este Ministerio ha resuelto declarar jubilado, con el haber que por clasificación le corresponda, a don Jesús Herrero Mazorra, Jefe de Negociado de primera clase del Cuerpo Técnico administrativo del Departamento, con destino en la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid, que en el día de hoy cumple la edad reglamentaria, fecha de su cese en el servicio activo.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 24 de septiembre de 1947.

IBANEZ MARTIN

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

ORDEN de 26 de septiembre de 1947 por la que se eleva a definitiva la adjudicación provisional de destinos del concurso especial de traslados de Navarra para el Magisterio Nacional.

Ilmo. Sr.: Publicada la adjudicación provisional de destinos del concurso especial de traslados de la provincia de Navarra, y no habiéndose presentado reclamación alguna contra aquella,

Este Ministerio ha resuelto:

1.º Elevar a definitiva dicha adjudicación, publicada en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO del día 8 del actual.

2.º Los Maestros que han obtenido plaza en este concurso se posesionarán

de sus nuevos destinos desde el día 2 al 10 de octubre próximo, con efectos económicos y administrativos del día primero de dicho mes, cesando en sus Escuelas de procedencia en 30 del actual.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 26 de septiembre de 1947.

IBANEZ MARTIN

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Primaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 20 de septiembre de 1947 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo de Frío Industrial.

Ilmo. Sr.: Vista la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Empresas dedicadas al Frío Industrial, propuesta por esa Dirección General con fecha de hoy, y en uso de las atribuciones conferidas al Departamento de Trabajo por la Ley de 16 de octubre de 1942,

Este Ministerio ha tenido a bien acordar:

1.º Aprobar la expresada Reglamentación Nacional del Trabajo en las Empresas de Frío Industrial, con efectos a partir de primero de octubre del año en curso.

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exijan la aplicación e interpretación de la citada Reglamentación Nacional, así como para acordar normas privativas, con carácter total o parcial, para las Empresas cuya excepcional situación las reclame; y

3.º Disponer la inserción del referido texto en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, quedando prohibida su reproducción por cualquier Organismo, Empresa o particular durante el plazo de seis meses.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 20 de septiembre de 1947.

GIRON DE VELASCO

Ilmo. Sr. Director general de Trabajo,

# REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS PRODUCTORAS DE FRIO INDUSTRIAL

## CAPITULO PRIMERO

### Extensión

#### Ámbito funcional

Artículo 1.º Las presentes ordenanzas regulan las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a la producción de frío industrial y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha Industria, las fábricas, talleres y explotaciones dedicados a la fabricación, depósito, venta y suministro del hielo y los que se relacionen con la producción de frío en cámaras destinadas a la conservación de productos por procedimientos de frigorías.

Se exceptúan de las normas de aplicación de este Reglamento las labores que se realicen con análogos fines cuando se presenten en Empresas dedicadas a otras actividades con carácter principal.

También se exceptúan en este ámbito los despachos de venta de hielo, que no pertenecen a Empresas fabriles, dedicados exclusivamente al comercio, que se regirán por las Normas de Comercio correspondientes.

#### Ámbito personal

Art. 2.º Se regirán por las presentes ordenanzas todos los trabajadores que actúen en las Empresas dedicadas a la producción de frío industrial, tanto si realizan funciones técnicas, administrativas o mercantiles, como las de oficio, peonaje o cualquier clase de esfuerzo físico o de atención y vigilancia, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares y complementarios anejos a estos Centros fabriles y a los que no serán de aplicación las normas que regulen su oficio propio.

No estará comprendido en la presente Reglamentación el alto personal en que concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

#### Ámbito territorial

Art. 3.º Las presentes Ordenanzas serán de aplicación en todo el territorio nacional, comprendiéndose en este concepto no sólo las provincias peninsulares e insulares, sino también las plazas de soberanía del Norte de Africa.

#### Ámbito temporal

Art. 4.º Estas Normas regirán desde el día 1.º de octubre de 1947, sin que de antemano se limite su período de vigencia.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 5.º La organización técnica y práctica del trabajo, respetando las normas y orientaciones de la legislación vigente y de este Reglamento Nacional, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrán perjudicar la for-

mación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, sin que los progresos técnicos o de organización puedan producir en general merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados, sino que, por el contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren, no sólo la situación del empresario, sino también la de los trabajadores.

## CAPITULO III

### Del personal

Art. 6.º Las categorías profesionales consignadas en la presente Reglamentación son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Sin embargo, todo trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna esta Reglamentación.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Art. 7.º El personal que preste sus servicios en cualquiera de las industrias a que esta Reglamentación se refiere, se hallará comprendido, en razón a la función que desempeñe, dentro de los grupos genéricos siguientes:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Subalternos.
- D) Obreros.

### SECCIÓN SEGUNDA

#### Definiciones

GRUPO A) **Técnicos.**—Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

- 1.º **Técnicos titulados.**
  - a) Con título superior.
  - b) Con título no superior.
- 2.º **Técnicos no titulados.**
  - a) Jefe Técnico de fabricación.
  - b) Jefe de reparto y ventas.
  - c) Encargado general.
  - d) Jefe de máquinas.
  - e) Encargado de Sección.
  - f) Encargado de depósito.

GRUPO B) **Administrativos.**—Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

GRUPO C) **Subalternos.**—Comprende las siguientes categorías:

- a) Vigilante de cámaras.
- b) Vigilante.
- c) Portero.
- d) Ordenanza.
- e) Botones.
- f) Mujeres de limpieza.

GRUPO D) **Obreros.**—Comprende tres subgrupos con las categorías que se detallan:

- 1.º **Oficios propios de la Industria del Frío.**
  - a) Maquinista.
  - b) Ayudante de máquinas.
- 2.º **Oficios auxiliares.**
  - a) Oficial de primera.
  - b) Oficial de segunda.
  - c) Oficial de tercera.
  - d) Aprendiz.
- 3.º **Peonaje.**
  - a) Capataces.
  - b) Peones especializados:
    - Grueros.
    - Repartidores.
    - Carreros.
    - Mozos de cuadra.
  - c) Peones o estibadores.

### SECCIÓN SEGUNDA

#### Definiciones

Art. 8.º **GRUPO A) Técnicos.**—Son los que con título o sin él y en las oficinas o en los talleres de las Empresas ejercen funciones o realizan trabajos que exigen una adecuada competencia o especialización en las operaciones básicas de la industria.

Subgrupo 1.º **Técnicos titulados.**—Comprende:

a) **Técnicos con título superior.**—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su misión se les exige estar en posesión de título de Licenciado o Doctor por cualquiera de las Facultades universitarias o el de Ingeniero por Escuela especial española, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

b) **Técnicos con título no superior.**—Son los que poseyendo título profesional y oficial, distinto de los anteriores, prestan los servicios o desempeñan las funciones peculiares de su carrera, siempre que perciban su retribución en la forma indicada en el apartado anterior. Comprende a técnicos industriales, ayudantes de Ingeniero, etc.

c) **Técnicos sin título.**—Comprende al personal que sin título profesional alguno como requisito, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso elaborativo de la industria reglamentada, ejerce funciones de carácter directivo o técnico especializado.

Se comprenden en este subgrupo las siguientes categorías:

a) **Jefe Técnico de fabricación.**—Es aquel que en posesión de los conocimientos técnicos necesarios, y con la debida responsabilidad, se ocupa de la organización de todo el proceso productivo, distribución y disciplina del personal, vigilancia de gastos de entretenimiento y primeras materias, determinación del herramental y maquinaria precisos y redacción de los presupuestos para todas las fases del ciclo de producción, proponiendo las mejoras aconsejables.

b) **Jefe de reparto y ventas.**—Es el

encargado en fábricas de importancia de hacer la distribución de la producción, organizar el suministro, atender los pedidos de clientes, centralizar los cobros de los encargados de depósito y repartidores, y dirigir, en suma, las operaciones propiamente mercantiles.

c) *Encargado general.*—Es el empleado que, a las órdenes del empresario o su representante, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos en la organización y distribución del trabajo en ellas, manteniendo la disciplina del personal a la vez que facilita los datos generales de producción y rendimiento.

d) *Jefe de máquinas.*—Es aquel que con completos conocimientos de mecánica está en las fábricas al frente de maquinistas y ayudantes, organizando sus turnos y asumiendo la responsabilidad del debido funcionamiento de su sección.

e) *Encargado de sección.*—Es el empleado que, dependiendo del encargado general o de técnicos superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaja en la sección de su cargo, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en ella, vigilando la buena ejecución y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas, material y productos, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento de las secciones de su mando.

f) *Encargado de depósito.*—Es aquel que, con toda responsabilidad, por cuenta de la Empresa fabril, realiza operaciones de venta, anotando los pedidos de clientes, verificando cobros y rindiendo cuentas de las operaciones efectuadas.

**GRUPO B) Administrativos.**—En el concepto general de empleados administrativos o de oficinas se consideran comprendidos cuantos en despachos y oficinas ejecutan de una manera habitual funciones de contabilidad, despacho de correspondencia, archivo, ficheros, preparación de documentos, estadística y otros análogos.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

a) *Jefe de primera.*—Es el empleado que, con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la Empresa.

b) *Jefe de segunda.*—Es el empleado que, a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la Empresa, funciona con cierta autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprenden los contables.

c) *Oficial de primera.*—Es el administrativo mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor o corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, y actúa directamente a las órde-

nes del Jefe de primera o segunda si los hubiere, taquimecanógrafos de uno y otro sexo en un idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

d) *Oficial de segunda.*—Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación, a Jefes u Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones similares de menor importancia, auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia o demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis, y el promedio de dictado se referirá, como máximo, a cinco minutos.

e) *Auxiliar.*—Es el administrativo mayor de veinte años que, sin iniciativa propia, se dedica, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

En la función de taquimecanógrafo, así como en la de mecanógrafo queda excluido el límite mínimo de edad fijado en los epígrafes c), d) y e).

f) *Aspirante.*—Se entenderá por aspirante administrativo al que, dentro de la edad de catorce a veinte años, trabaje en las labores propias de oficina; dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

**GRUPO C) Subalternos.**—Son los trabajadores que sin ser obreros ni administrativos desempeñan funciones caracterizadas por la confianza de la Dirección y en las que no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza. En dicho grupo se establecen las siguientes categorías:

a) *Vigilantes de cámaras.*—Es el subalterno encargado de anotar las entradas y salidas de mercancías en las cámaras frigoríficas, ordenar su aparcamiento para el debido aprovechamiento de locales, inspeccionar las operaciones de entrada y salida de bultos, dar cuenta a la sección de máquinas de cualquier anomalía observada en relación con la adecuada temperatura y facilitar los partes de movimiento a la sección administrativa.

b) *Vigilantes.*—Es el trabajador que tiene como cometido principal funciones de orden y vigilancia.

c) *Portero.*—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

d) *Ordenanza.*—Es el subalterno mayor de veinte años cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

e) *Bolones o recadero.*—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de veinte que realiza funciones análogas a las del ordenanza, limitadas a su edad y menor responsabilidad.

f) *Mujeres de limpieza.*—Son las trabajadoras que se ocupan en el aseo de los locales o dependencias de la Empresa.

**GRUPO D) Obreros.**—Son aquellos trabajadores en los que predomina como característica la aportación de facultades manuales y mecánicas.

**Oficios propios de la Industria del Frío**

a) *Maquinista.*—Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o preveniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que haya de utilizar o se le confíen, realizando las pequeñas reparaciones.

b) *Ayudante de máquinas.*—Es el que ayuda a los maquinistas en el cometido de sus funciones, pudiendo sustituir a los mismos eventualmente; deberá saber leer los aparatos y verificar los engrasajes adecuados, así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección; si lo permite su cometido, son también funciones de su incumbencia las propias del grueso, cuando las grúas se activen por procedimiento eléctrico.

2.º **OFICIOS AUXILIARES.**—Se incluyen en este grupo genérico a aquellos que, sin ser fundamentales a la Industria del Frío Industrial y presuponiendo el aprendizaje de las artes y oficios clásicos, se utilizan de manera habitual por estas Empresas, formando parte del personal de las mismas.

En ellos se distinguen los tres grados de capacitación:

a) *Oficial de primera.*—Es el que, poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

b) *Oficial de segunda.*—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.

c) *Oficial de tercera.*—Es el que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un oficial de segunda.

d) *Aprendiz.*—Es el ligado con la Empresa por el contrato de aprendizaje regulado en el Título III del Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo fin primordial es aprender los conocimientos precisos de un oficio de los llamados clásicos.

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como más típicos los de ajustador, tornero, electricista, montador, carpintero, conductor, etc., que deberán tener los conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por la Reglamenta-

tación Sidero-metalúrgica en sus definiciones respectivas.

Los conductores se clasificarán en oficiales de primera y segunda, según los conocimientos de mecánica que posean y apliquen para la reparación de averías.

#### Peonaje.

a) *Capataz*.—Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por los peones ordinarios y especializados sobre los que ejerce función de mando.

b) *Peones especializados*.—Son los mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas en las que se requiere, aun a pesar de su sencillez, cierta práctica operatoria.

Entre ellos se consideran:

**GRUEROS**.—Son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmoldaje de los bastidores del hielo; cuando la grúa no esté en funcionamiento, podrán ser empleados durante la jornada en labores de manipulación y estiba.

**REPARTIDORES**.—Son los que tienen como misión distribuir el hielo a depósitos o a los consumidores, en los establecimientos y domicilios designados previamente por éstos, y verificar los cobros al contado.

**CARREROS**.—Son los trabajadores que verifican el transporte de hielo o mercancías por medio de carros, traccionados por animal o a mano, realizando cometidos análogos al repartidor.

**MOZOS DE CUADRA**.—Son los dedicados al cuidado y limpieza de caballerías y cuadras o establos.

b) *Peones o Estibadores*.—Son los productores que tienen a su cuidado el manejo, transporte y estibado del hielo o de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización no se requiere sino aportación de atención y esfuerzo.

#### SECCIÓN TERCERA

##### Clasificación según la permanencia

Art. 9.º El personal ocupado en las industrias sujetas a esta Reglamentación, se clasificará según la permanencia al servicio de las mismas en la siguiente forma:

a) *Personal de plantilla o fijo*.—Es el que presta su trabajo en la Empresa de un modo permanente y continuo durante un tiempo superior a un año.

b) *Personal de campaña*.—Es el que se contrata para la prestación del trabajo durante los períodos normales y completos, de la campaña de producción de verano.

c) *Personal eventual*.—Es el que se contrata para suplir ausencias motivadas del personal fijo, siempre que su duración no exceda de un año.

Art. 10.º Para los despidos del personal de plantilla o fijo por motivo de crisis se estará a lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero de 1944 y Ordenes complementarias.

Art. 11.º El personal de campaña, cumplidas las estipulaciones contractuales, podrá ser despedido al finalizar aquella, previo aviso de una semana y abono de otra en concepto de indemnización.

Art. 12.º El personal eventual podrá ser despedido cumplidas las estipulaciones contractuales, previo aviso como mínimo,

y en todo caso, de cuarenta y ocho horas o con indemnización de dos jornadas.

En cuanto sea posible, se procurará avisar previamente con una semana de antelación.

Art. 13.º Las vacantes de personal fijo se cubrirán con los de campaña, y la de éste por los eventuales, por orden de antigüedad, computándose éste por días trabajados.

Art. 14.º Las cuestiones que pudieran surgir con motivo de la interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Sección, serán resueltas por la Delegación de Trabajo correspondiente, previo informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical.

#### SECCIÓN CUARTA

##### Ingresos y períodos de prueba

Art. 15.º La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Art. 16.º Se considerará provisional la admisión de personal durante un período de prueba, variable según la índole de la labor que a cada trabajador se le destine, sin que pueda exceder del señalado en la siguiente escala:

Personal técnico, tres meses (excepto encargados).

Personal administrativo, dos meses.

Encargados y aprendices, un mes.

Subalternos, un mes.

Oficiales, quince días.

Resto del personal, un mes.

Art. 17.º Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador recibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Art. 18.º Transcurrido el plazo de prueba, el trabajador pasará a ostentar la consideración de eventual, de campaña o de plantilla, según los casos, siéndole abonable, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo de duración del expresado período.

Art. 19.º El período de prueba es potestativo para las Empresas, y en su consecuencia, podrán admitir al personal sin necesidad de cumplirle o reduciendo la duración máxima establecida.

#### SECCIÓN QUINTA

##### Provisión de vacantes y ascensos

Art. 20.º Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquellas puedan producirse.

Art. 21.º **Técnicos**.—Las vacantes del personal técnico se cubrirán libremente por la Empresa, en razón a los títulos correspondientes o a la competencia reconocida y dotes de organización y mando para cubrir los puestos de encargados.

Art. 22.º **Administrativos**. 1) Las vacantes que ocurran en la clase de Jefes de primera del personal administrativo serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes de segunda y Oficiales de primera; el Reglamento de régimen

interior habrá de consignar las condiciones que hayan de cumplirse en el procedimiento, con arreglo al cual se debe ejercitar dicha facultad. Si los aspirantes al ascenso carecieren de las condiciones exigidas, la Empresa podrá designar personal ajeno a su plantilla.

2) Las vacantes que se produzcan en la clase de Jefes de segunda, sin que se compute la de Contable, se proveerán en dos turnos: el primero, por antigüedad entre Oficiales de primera clase, y el segundo, por concurso de méritos entre los componentes de las dos clases de la categoría de Oficiales.

3) Para pasar de Auxiliar a Oficial administrativo, y para ascender dentro de esta categoría, se observarán asimismo, alternativamente, los dos turnos de antigüedad y concurso de méritos.

4) La enumeración y preferencia de méritos se detallarán en el Reglamento de régimen interior.

Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares al cumplir los veinte años de edad.

Art. 23.º **Subalternos**.—Las vacantes del personal de este grupo se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los que lo soliciten, dando preferencia a los trabajadores de la misma que merezcan su confianza, que hayan sufrido accidente de trabajo y hayan quedado con incapacidad parcial sin derecho a pensión o subsidio, así como los que no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada. De no existir personal en condiciones idóneas, las Empresas podrán designar libremente a personas ajenas a las mismas.

Los Botones pasarán a Ordenanzas al cumplir los veinte años.

Art. 24.º **Obreros**.—Para el ascenso de un profesional a categoría superior se tendrá en cuenta riguroso orden de antigüedad, de Peón a Especialidad, y para cubrir las plazas de Maquinista, la Empresa tendrá en cuenta el grado de capacitación, la conducta laboral y la antigüedad, respetando en todo momento la obligada jerarquía existente al producirse la vacante o cubrir la plaza.

Art. 25.º En el Reglamento de régimen interior se enumerarán los méritos y se consignará la preferencia para los ascensos de toda clase de personal.

Art. 26.º Las discrepancias que surjan por la aplicación de estas ordenanzas, en lo relativo a clasificación profesional y ascensos, las resolverá el Delegado Provincial de Trabajo, previa audiencia de las partes e informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, siendo recurrible la resolución que dicte ante la Dirección General de Trabajo, con sujeción a las normas vigentes sobre clasificación profesional.

#### SECCIÓN SEXTA.

##### Normas sobre aprendizaje

Art. 27.º El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se regirá, tanto en su contenido como en su forma, por lo dispuesto en las Leyes especiales que en la actualidad lo regulan o por las que en lo sucesivo se dicten.

La duración del aprendizaje, cuando se poseyere el título o diploma expedido

por Escuela profesional; durará dos años en los oficios auxiliares; en este caso, el aprendiz entrará percibiendo los salarios de tercer año. Si no poseyere el título o diploma citado, la duración del aprendizaje será de cuatro años. Tales plazos de aprendizaje son indispensables para lograr la categoría de obrero cualificado.

Una vez transcurrido dicho período, el aprendiz, para pasar a la categoría superior, deberá sufrir un examen ante un tribunal compuesto de un encargado nombrado por la Delegación de Trabajo, un oficial nombrado por la Organización Sindical y otro por la Empresa, todos ellos competentes en las materias objeto del examen.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior ocupará la primera vacante que ocurra en la misma; en otro caso, percibirá, además de su salario, un aumento del 75 por 100 de la diferencia entre el aprendiz de último año y el superior inmediato.

No tendrán los aprendices la obligación de trabajar las horas recuperables cuando lo impida el horario establecido para las clases.

## SECCIÓN SÉPTIMA

### Plantillas

Art. 28. Las Empresas vienen obligadas a incluir en el Reglamento de régimen interior la plantilla de su personal fija y el de campaña, o a presentarla separadamente a la aprobación del organismo laboral competente; en ella establecerán el número de empleados de cada categoría profesional, sin que pueda reducirse, sin previo cumplimiento de lo establecido en el Decreto de 26 de enero de 1944 y disposiciones complementarias, la actualmente existente, que se acomodará a las normas de esta Reglamentación.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

#### SECCIÓN PRIMERA

#### Disposiciones generales

Art. 29. La remuneración del personal en estas actividades podrá establecerse sobre la base de salario fijo por jornada o por otro sistema que estimule el rendimiento y la eficacia.

Art. 30. El pago de los jornales se hará por períodos semanales o quincenales, según la costumbre observada en cada lugar. El de los sueldos se hará por meses. El sistema adoptado se recogerá en el Reglamento de Régimen Interior por cada Empresa; pero el trabajador, cuando cobre por quincenas o por meses, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado.

El pago se efectuará en el lugar del trabajo, y dentro de la jornada, o inmediatamente de terminar ésta, los sábados de cada semana, o el último día de la quincena o del mes, según la forma de pago.

Art. 31. Los sueldos y salarios que se establecen por estas ordenanzas tienen el carácter de mínimos, y por ello son susceptibles de aumentos por parte de las Empresas, respetando, en su caso, la obligada jerarquía de categorías profesionales existentes.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Repartición de zonas

Art. 32. A los efectos de las remuneraciones que correspondan al personal, se considerará el territorio nacional dividido en cinco zonas, en la forma siguiente:

**Alava.**—Zona 2.<sup>a</sup> Partido judicial de Amurrio, Vitoria (capital) y explotaciones enclavadas a menos de veinte kilómetros de ésta.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Albacete.**—Zona 4.<sup>a</sup> Albacete (capital), Almansa y Hellín.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Alicante.**—Zona 2.<sup>a</sup> Agost, Albatena, Alcoy, Algortá, Aiguëña, Alicante, Almoradí, Alquerías de Aznar, Altea, Aspe, Bañeres, Benejama, Benejuzar, Benitri, Benidorm, Benijófar, Benisa, Biar, Bigastro, Calpe, Callosa de Ensarriá, Callosa de Segura, Campello, Cañada, Castellón, Catral, Cocentaina, Cox, Crevillente, Daya Nueva, Daya Vieja, Denia, Dolores, Elche, Elda, Formentera del Segura, Gata de Gorgos, Granja de Rocamora, Guardamar del Segura, Ibi, Jacarilla, Jalón, Jávea, Jijona, Lorchá, Monforte del Cid, Monóvar, Muchamiel, Muro de Alcoy, Novelda, Nucia (La), Ondara, Onil, Orihuela, Pedreguer, Pego, Petrel, Pinoso, Polop, Puebla de Rocamora, Rafal, Redován, Rojales, San Fulgencio, San Juan de Alicante, Santa Pola, San Vicente del Raspeig, Sax, Teulada, Torreveja, Vergel, Villajoyosa y Villena.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Almería.**—Zona 4.<sup>a</sup> Almería (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Ávila.**—Zona 4.<sup>a</sup> Ávila (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Badajoz.**—Zona 3.<sup>a</sup> Badajoz (capital), Mérida, Don Benito, Almendralejo, Azuaga, Villanueva de la Serena y Zafra.

Zona 4.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Baleares.**—Zona 4.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Barcelona.**—Zona 1.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Burgos.**—Zona 4.<sup>a</sup> Burgos (capital), Miranda de Ebro, Ariza, Aranda de Duero, Briviesca y Pradoluengo.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Cáceres.**—Zona 4.<sup>a</sup> Cáceres (capital), Hervás, Logroñán, Naval Moral de la Mata, Plasencia y Trujillo.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Cádiz.**—Zona 1.<sup>a</sup> Cádiz (capital).

Zona 2.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Castellón de la Plana.**—Zona 3.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Ciudad Real.**—Zona 3.<sup>a</sup> Almadén.

Zona 4.<sup>a</sup> Ciudad Real (capital), Daimiel, Manzanares, Puertollano, Alcázar de San Juan, Tomelloso y Valdepeñas.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Ceuta.**—Zona 3.<sup>a</sup>

**Córdoba.**—Zona 3.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Coruña (La).**—Zona 3.<sup>a</sup> La Coruña (capital), El Ferrol del Caudillo y Santiago de Compostela.

Zona 4.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Cuenca.**—Zona 4.<sup>a</sup> Cuenca (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Gerona.**—Zona 2.<sup>a</sup> Gerona (capital) y localidades de más de cuatro mil habitantes.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Granada.**—Zona 3.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Guadalajara.**—Zona 4.<sup>a</sup> Guadalajara (capital) y Sigüenza.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Guipúzcoa.**—Zona 1.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Huelva.**—Zona 2.<sup>a</sup> Huelva (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Huesca.**—Zona 4.<sup>a</sup> Huesca (capital), Barbastro, Jaca, Monzón, Graus, Canfranc, Ayerbe, Arañones, Binéfar, incluida la ribera del Cinca hasta la provincia de Lérida; Tamarite, Sariñena, Sabiñánigo, Lapeña y Gurrea de Gállego.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Juén.**—Zona 3.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**León.**—Zona 2.<sup>a</sup> León (capital), Astorga, La Bañeza y Ponferrada.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Lérida.**—Zona 2.<sup>a</sup> Lérida (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Logroño.**—Zona 3.<sup>a</sup> Logroño (capital), Haro, Calahorra, Alfaro, Arnedo, Cervera del Río Alhama, Nájera, Torrecilla de Cameros, Santo Domingo de la Calzada, Ezcaray, Enciso y Munilla.

Zona 4.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Lugo.**—Zona 4.<sup>a</sup> Lugo (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Madrid.**—Zona 1.<sup>a</sup> Madrid (capital),

Alcalá de Henares, Aranjuez, Aravaca, Canillas, Canillejas, Carabanchel Alto, Carabanchel Bajo, Chamartín de la Rosa, El Pardo, Fuencarral, Getafe, Las Rozas, Leganés, Pozuelo, Terzán, Torrejón de Ardoz, Vallecas, Vicálvaro y Villaverde.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Málaga.**—Zona 2.<sup>a</sup> Málaga (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Melilla.**—Zona 3.<sup>a</sup>

**Murcia.**—Zona 2.<sup>a</sup> Murcia (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Navarra.**—Zona 2.<sup>a</sup> Pamplona (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Orense.**—Zona 4.<sup>a</sup> Orense (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Oviedo.**—Zona 1.<sup>a</sup> Concejos de Oviedo, Gijón, Avilés, Illanera, Mieres, Aller, Castrillón, Pola de Lena, Langreo, San Martín del Rey Aurelio, Laviana, Morcín y Siero.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Palencia.**—Zona 4.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Palma (Las).**—Zona 2.<sup>a</sup> Las Palmas (capital) y resto de la Isla de Gran Canaria.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Pontevedra.**—Zona 1.<sup>a</sup> Vigo y su término municipal.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Salamanca.**—Zona 3.<sup>a</sup> Salamanca (capital), Béjar y Tejares.

Zona 4.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Santa Cruz de Tenerife.**—Zona 2.<sup>a</sup> Santa Cruz de Tenerife (capital) y resto de la Isla de Tenerife.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Santander.**—Zona 1.<sup>a</sup> Santander (capital), explotaciones enclavadas en un círculo de veinte kilómetros alrededor de la misma y términos municipales de Torrelavega, Corrales de Buena, Castro Urdiales, Reinosa, Santoña y Laredo.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Segovia.**—Zona 4.<sup>a</sup> Segovia (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Sevilla.**—Zona 1.<sup>a</sup> Sevilla (capital) y localidades enclavadas en un radio de veinte kilómetros de la misma.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Soria.**—Zona 4.<sup>a</sup> Soria (capital).

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

Tarragona.—Zona 2.<sup>a</sup> Toda la provincia.  
 Teruel.—Zona 4.<sup>a</sup> Teruel (capital) y Alcañiz.  
 Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.  
 Toledo.—Zona 4.<sup>a</sup> Toledo (capital), Talavera de la Reina, Mora, Quintanar de la Orden, Villacañas, Consuegra, Ocaña, Santa Cruz de la Zarza, Sonseca, Los Navalmorales y Villaluenga.

Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.  
 Valencia.—Zona 1.<sup>a</sup> Toda la provincia.  
 Valladolid.—Zona 2.<sup>a</sup> Valladolid (capital), Medina del Campo y Medina de Rioseco.  
 Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.  
 Vizcaya.—Zona 1.<sup>a</sup> Toda la provincia.  
 Zamora.—Zona 4.<sup>a</sup> Zamora (capital).  
 Zona 5.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

Zaragoza.—Zona 1.<sup>a</sup> Zaragoza (capital).  
 Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

SECCIÓN TERCERA

Sueldos y jornales

Art. 35. La remuneración del personal encuadrado en la presente Reglamentación será la siguiente:

CATEGORIAS	Zonas				
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>
<b>GRUPO A).—Técnicos.</b>					
<b>TITULADOS</b>					
<b>HABER MENSUAL</b>					
Con título superior .....	1.800	1.650	1.500	1.375	1.250
Con título no superior .....	1.350	1.250	1.150	1.075	1.000
<b>NO TITULADOS</b>					
Jefe técnico de fabricación.	1.350	1.250	1.150	1.075	1.000
Jefe reparto y ventas (sueldo garantizado) .....	1.200	1.125	1.050	1.000	950
<b>HABER DIARIO</b>					
Encargado general .....	31,50	29,25	27,—	25,35	23,65
Jefe de máquinas .....	27,00	25,—	23,50	22,—	20,60
Encargado de depósito (haber garantizado) .....	25,—	23,25	21,50	20,20	18,90
Encargado de sección .....	22,—	20,90	19,80	18,70	17,60
<b>GRUPO B).—Administrativos.</b>					
<b>HABER MENSUAL</b>					
Jefe de primera .....	1.120	1.060	1.000	950	900
Jefe de segunda .....	980	928	875	832	788
Oficial de primera .....	812	769	725	689	653
Oficial de segunda .....	672	636	600	570	540
Auxiliar .....	504	477	450	428	405
Aspirante de 14 a 16 años...	168	159	150	143	135
» » 16 a 18 años...	252	239	225	214	203
» » 18 a 20 años...	364	345	325	309	293

CATEGORIAS	Zonas				
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>
<b>HABER DIARIO</b>					
<b>GRUPO C).—Subalternos.</b>					
Vigilante de cámaras .....	16,50	15,35	14,15	13,00	11,90
Vigilante .....	14,60	13,55	12,50	11,75	10,95
Portero .....	14,60	13,55	12,50	11,75	10,95
Ordenanza .....	14,60	13,55	12,50	11,75	10,95
Botones de 14 a 16 años...	5,25	4,90	4,50	4,25	3,80
» » 16 a 18 años...	7,60	7,05	6,50	6,10	5,70
» » 18 a 20 años...	10,50	9,75	9,00	8,45	7,90
Mujeres de limpieza.—Dos pesetas las dos primeras horas y a una cincuenta las restantes.					
<b>1.º Oficios propios de la Industria del Frio.</b>					
Maquinista .....	21,—	19,50	18,—	16,90	15,80
Ayudantes de máquinas .....	16,—	14,90	13,75	13,—	12,10
<b>2.º Oficios Auxiliares.</b>					
Oficial de primera .....	22,—	20,90	19,80	18,70	17,60
» » segunda .....	19,75	18,75	17,75	16,75	15,75
» » tercera .....	17,50	16,60	15,75	14,85	14,20
Aprendiz de primer año .....	5,50	5,10	4,70	4,45	4,15
» » segundo año ...	8,95	8,30	7,65	7,20	6,70
» » tercer año .....	11,20	10,40	9,60	9,—	8,40
» » cuarto año .....	13,60	12,65	11,65	10,75	10,20
<b>3.º Peonaje.</b>					
Capataz .....	17,50	16,60	15,75	14,85	14,20
Peón especializado .....	15,—	14,—	13,—	12,—	11,—
Peones o estibadores .....	14,—	13,—	12,—	11,—	10,—

Art. 34. **Aumentos por años de servicio.**—Los trabajadores fijos disfrutaran, con independencia de la retribución mínima que se marca o del destajo en su caso, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, que consistirán en siete cuatrienios del 5 por 100 de las retribuciones mínimas legales de la categoría profesional. No se computarán a estos efectos los años de aprendizaje ni de aspirante administrativo. El personal de campaña, por cada seis prescridos, tendrá aumentos del 3 por 100 de las retribuciones.

SECCIÓN CUARTA

Otras formas de retribución

Art. 35. **Trabajos a prima, tarea o destajo.**—La determinación del sistema de retribuciones del trabajo a prima, tarea o destajo será propuesto por la Empresa y libremente aceptado por el productor. Su establecimiento con carácter obligatorio únicamente podrá imponerse por acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo, a instancia de la Empresa, y solo cuando las exigencias de fabricación en orden a la economía nacional así lo aconsejen.

Las tarifas de esta modalidad de tra-

bajo se calcularán de suerte que el operario laborioso y de capacidad normal de trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25 por 100 al jornal fijado para su categoría o al superior que la Empresa le tuviera asignado. Las Empresas propondrán a la Delegación de Trabajo respectiva el establecimiento de los rendimientos mínimos o «tandas» que servirán de base para el cálculo de las tarifas correspondientes a las modalidades aludidas. La Delegación aprobará los referidos rendimientos o «tandas», previo informe de la Organización Sindical. En el cálculo de las tarifas habrá de tenerse, además, fundamentalmente en cuenta:

- a) El grado de especialización que el trabajo a realizar exija.
- b) El desgaste físico que origine al productor.
- c) La peligrosidad.
- d) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa.

Las tarifas así calculadas se someterán a la aprobación del Delegado provincial del Trabajo, sin cuyo requisito carecerán de validez, y serán redactadas en forma clara y sencilla que permita calcular sin dificultad la retribución de cada trabajador.

La Delegación, previos los informes que estime oportuno, aprobará, rechazará o modificará, en el plazo de diez días, las tarifas propuestas. Contra su acuerdo se podrá interponer recurso por los interesados ante la Dirección General de Trabajo, que resolverá con carácter irrecorrible.

Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los destajistas perciban al menos la retribución fijada, se distinguirán los siguientes casos:

- a) Que las causas de disminución de la producción sean imputables a los trabajadores, a juicio del Delegado de Trabajo.
- b) Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los productores que hayan trabajado toda o parte de las horas a prima, tarea o destajo.
- c) Que no haya sido posible trabajar en tal modalidad en algún momento de la jornada.

En el caso a) se abonará al productor el jornal base de su categoría o el superior que la Empresa le tuviese asignado, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse al responsable o a los responsables de la disminución de rendimiento.

En el caso b) se abonará a los obreros el jornal base de su categoría o el superior que la Empresa le tuviese asignado; de ser mayor, incrementado con el 25 por 100.

En el caso c) se abonará a los obreros que hayan acudido al trabajo la retribución en la cuantía señalada para el caso a).

La remuneración que por el destajo obtuvieren los trabajadores deberá hacerse efectiva el mismo día en que se les abonen los jornales correspondientes.

El salario mínimo previsto para los destajos (jornal base de la categoría, o superior, en su caso, más el 25 por 100) se entiende por jornada de trabajo, sin que puedan contarse las mayores retribuciones alcanzadas en alguna jornada con aquellas otras en que por cualquier circunstancia no se alcance el citado mínimo.

En los casos de trabajos nuevos en las instalaciones de jornadas, los productores vienen obligados a trabajar en el puesto de procedencia, con el salario base asignado, durante un tiempo prudencial para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para ir determinando el tipo de las referidas tarifas o destajos. Cuando no existiese acuerdo entre la Empresa y los trabajadores para determinar cuál ha de ser ese tiempo prudencial, lo fijará el Delegado Provincial de Trabajo, oídas las partes.

Cualquiera que sea la retribución que obtenga el trabajador por esta modalidad, los aumentos de salarios mínimos acordados con carácter legal o voluntario para su categoría profesional repercutirán necesariamente en su salario total, que aumentará en la misma cantidad en que consista la subida.

Sólo se podrá proceder a la división de destajos y primas por mejora en los medios de fabricación o modificación en las instalaciones.

En estos casos serán revisables las tarifas cuando por resultar excesiva la ganancia normal del obrero ocasione perjuicios económicos a la Empresa, pudiendo ésta dirigir escrito razonado al Delegado provincial de Trabajo, quien resolverá lo que proceda por los trámites señalados anteriormente.

Igualmente, cuando por modificación en los méritos e instalaciones hubiera perjuicio económico para los trabajadores, éstos, por iniciativa propia, o la Delegación Sindical en su nombre, una vez comprobado el hecho, elevarán escrito razonado al Delegado de Trabajo, quien adoptará las medidas que estime procedentes.

**Art. 36. Jefe de reparto y ventas y Encargado de depósito.**—Este personal percibirá sus emolumentos en la forma que libremente estipulen las partes, bien a base de sueldo o de participación en ventas, o en forma mixta, teniendo la Empresa en todo caso la obligación de abonar las diferencias hasta cubrir el sueldo garantizado que se fija, que se tendrá como base de la categoría a todos los efectos laborales. Son independientes para el cómputo la retribución por años de servicio, la participación en beneficios y el plus de cargas familiares, que se abonarán en todo caso.

No podrán disminuirse las actuales retribuciones, sea el que fuere el sistema por el que se perciban.

#### SECCIÓN QUINTA

##### Remuneraciones complementarias

**Art. 37. Plus de cargas familiares.**—En atención a las obligaciones familiares del trabajador, sin distinción del grupo profesional en que esté incluido, se establece un plus, que habrá de regirse por los preceptos consignados en la Orden de 29 de marzo de 1940 o las que, en su día, puedan aprobarse con carácter general sobre esta materia.

El fondo de plus de cargas familiares se constituirá con el 10 por 100 del importe de las nóminas de cada Empresa.

**Art. 38. Participación en beneficios.**—Hasta tanto se legisle con carácter general sobre esta materia, se establece, en concepto de participación de beneficios y con carácter uniforme, un plus de un 5 por 100 de los salarios mínimos correspondientes a la categoría profesional, incrementados con los aumentos por antigüedad, que disfrutarán todos los productores de la Empresa y percibirán junto con los salarios.

Este plus tendrá carácter circunstancial y transitorio y no se computará a efectos de los seguros sociales.

**Art. 39. Plus por trabajo penoso.**—Al personal que por habitual función tenga que prestar su trabajo en cámaras frigoríficas, de congelación o en contacto con el hielo, percibirán una bonificación equivalente al 10 por 100 de la retribución correspondiente a la categoría profesional que desempeñe. Dicha bonificación se percibirá por cada día de trabajo prestado en esas condiciones.

#### SECCIÓN SEXTA

##### Gratificaciones

**Art. 40.** Con el fin de que los trabajadores comprendidos en el presente Reglamento solemnicen las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y el 18 de julio, fiesta de la Exaltación del Trabajo, las Empresas afectadas por el mismo abonarán a todo su personal en plantilla, con motivo de cada una de dichas festividades, una gratificación de carácter extraordinario, con arreglo a las normas que a continuación se indican:

a) Quince días del sueldo salario en Navidad y diez en la fiesta del 18 de Julio a los trabajadores que integran los grupos técnicos y administrativos.

b) Diez días de retribución en Navidad y diez en la fiesta del 18 de Julio a los subalternos y obreros.

**Art. 41.** A los efectos de determinación del salario sueldo se entenderá como tal el mínimo reglamentario de la categoría y los aumentos periódicos por años de servicio.

**Art. 42.** Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción de semana o mes se computará como unidad completa, distinguiéndose dos períodos: uno desde el 22 de diciembre hasta el 17 de julio y otro desde esta fecha hasta aquella.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre y al 18 de julio.

#### SECCIÓN SÉPTIMA

##### Casos especiales de retribución

**Art. 43. Trabajo de conductor en reparto.**—El personal de conductores que ayude en las faenas de estiba, carga y reparto dentro de la jornada percibirá, en concepto de bonificación, dos pesetas por día de trabajo, independientemente del plus por trabajo penoso, a que se tendrá derecho cuando rebasen de dos las horas trabajadas en estas labores.

**Art. 44. Trabajos de categoría superior.**—El personal obrero puede realizar trabajos de categoría superior a los que tenga atribuidos en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación del servicio, la retribución de la categoría a que sustancialmente esté adscrito.

**Art. 45. Trabajos de categoría inferior.**—Si por conveniencias de la Empresa se destina a un obrero a trabajos de categoría profesional e inferior a la que está adscrito, sin que con ello perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse, el obrero conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del obrero, o el haber sido contratado para aquellos de categoría inferior fuese por no existir plaza vacante en la suya, se le asignará el jornal que correspondía al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores a los de la categoría por la que se le retribuye.

**Art. 46.** No obstante lo dispuesto anteriormente, los contratados con carácter de campaña o eventuales para una determinada función profesional, una vez terminada la obra o cumplido el término por el que el contrato de trabajo se convino, podrán continuar en la Empresa, si hubiere lugar a ello, desempeñando distinta misión, si para ella estuviere capacitado, percibiendo la remuneración que por la misma le corresponde.

**Art. 47.** El personal fijo que, por no existir en la Empresa trabajos propios de su categoría, por fin de campaña o por carencia de materias primas, tuviere que realizar otros de categoría inferior, percibirá los salarios correspondientes a la función realizada, sin que puedan ser nunca éstos inferiores en un 12 por 100 a los que viniera percibiendo anteriormente, a cuya reducción se acoplarán en otro caso.

**Art. 48. Personal con capacidad disminuida.**—Las Empresas deberán acoplar el personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otra circunstancia antes de su jubilación o retiro, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Si la Empresa tiene puesto disponible para ser colocado en esta situación, tendrá preferencia el trabajador que carezca de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. El personal acogido a esta situación especial no deberá exceder del 5 por 100 del total de la categoría respectiva. El obrero que no se encuentre conforme podrá recurrir ante la Delegación de Trabajo en los diez días siguientes a la resolución de la Empresa.

## CAPITULO V

## Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

## SECCIÓN PRIMERA

## Jornada

Art. 49. La jornada de trabajo será la legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Art. 50. Se exceptúan de la aplicación del régimen general de jornada los siguientes casos:

a) Los porteros que disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, así como los vigilantes que tengan asignada la custodia de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

b) Los porteros y vigilantes no comprendidos en el caso anterior, quienes podrán trabajar hasta un límite máximo de setenta y dos horas a la semana, percibiendo el exceso de las cuarenta y ocho horas a prorrata de su jornal horario.

c) Los conductores se registrarán, en cuanto a jornada, por el capítulo VIII de la Ley de jornada máxima legal.

Art. 51. Las Empresas cuidarán, a través de sus encargados y capataces, de distribuir el trabajo en forma tal que no se prolonguen los períodos de estancia del personal en las cámaras frigoríficas y de congelación, para lo que establecerán con justicia los turnos rotativos dentro de la jornada o se alternarán las clases de trabajos.

En ningún caso podrá exceder de seis horas la permanencia en dichas cámaras, dándose por concluida la jornada una vez llegado este tope.

Cuando se trabaje períodos menores de cuatro horas en cámaras, se completará la jornada normal hasta ocho fuera de las mismas.

Pasadas las cuatro primeras horas, el tiempo que transcurra se computará como doble a efectos de completar la jornada.

## SECCIÓN SEGUNDA

## Horarios y turnos de trabajo

Art. 52. Las Empresas someterán a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de trabajo de su personal, estableciendo la conveniente coordinación entre los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Será facultad privativa de las Empresas organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crean necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las citadas en estas normas de trabajo.

## SECCIÓN TERCERA

## Horas extraordinarias

Art. 53. Previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, y dentro de los límites máximos señalados por la Ley de jornada máxima, podrá trabajarse en horas extraordinarias, las cuales se abonarán con un recargo del 50 por 100.

Para obtención de la base a que ha de sujetarse el pago de horas extraor-

dinarias, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.ª Si el jornal que disfrután los obreros es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividir el jornal que disfrute por ocho horas.

2.ª Si el salario lo obtiene el obrero por unidad de obra, se tomará como base el cociente que resulte de dividir por el tiempo invertido el valor del trabajo realizado. En el caso de que la remuneración resultante fuere inferior a la señalada para su categoría y clase, se tomará como base el salario horario normal por jornada.

3.ª Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario mínimo prima, se obtendrá dividiendo por ocho el total del salario obtenido en las ocho horas por ambos conceptos.

4.ª En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario hora por debajo del mínimo fijado en esta Reglamentación, esto es, el de la escala de retribuciones, más el 25 por 100.

## SECCIÓN CUARTA

## Descansos

Art. 54. El descanso semanal de las industrias comprendidas en esta Reglamentación podrá tener lugar en días laborables, retribuyéndose en tal caso con arreglo a lo dispuesto en la Ley de descanso dominical y Reglamento para su aplicación.

Art. 55. En el caso excepcional de que en alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso reglamentario correspondiente, se abonará a los interesados, además del salario que hubiesen percibido, caso de descansar, otro por no haber utilizado tal descanso, incrementado este segundo en un 40 por 100.

Art. 56. Si con el período de campaña coincidiese alguna fiesta no recuperable, al personal eventual que haya trabajado en ella se le remunerará con el 140 por 100 de recargo.

Cuando el personal fijo o de campaña trabaje en estas fiestas, las Empresas, de acuerdo con el personal, podrá optar entre abonar a los interesados la retribución que correspondía según el artículo anterior o computar dichos días festivos con las fiestas recuperables que se acuerden después de la campaña, que se transformarán así en no recuperables.

## SECCIÓN QUINTA

## Vacaciones

Art. 57. Todo el personal sujeto a la presente Reglamentación tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida, con arreglo a las siguientes normas:

1.ª El personal de los grupos técnicos y administrativos tendrá quince o veinte días naturales de vacación, según lleven menos o más de cinco años al servicio de la Empresa.

2.ª Los grupos de obreros y subalternos disfrutará de diez o doce días naturales de vacación, atendiendo a su permanencia en la Empresa, inferior o superior a cinco años, sin que en dicho período puedan nunca comprenderse más de tres días festivos.

3.ª Los miembros de veintidós años se registrarán por lo establecido en la Orden de 29 de diciembre de 1945.

4.ª Los de campaña y eventuales se atenderán a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo.

5.ª El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas, según el número de semanas o meses trabajados, computándose como semana o meses la fracción de una o de otros.

6.ª Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto al período de disfrute y teniendo en cuenta la antigüedad. Se tendrá a que dicho disfrute se verifique una vez terminados los períodos de campaña. En caso de disconformidad se estará a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

## CAPITULO VI

## Enfermedades, licencias y excedencias

Art. 58. Enfermedades.—Los derechos del trabajador en caso de enfermedad se registrarán por su legislación específica, respetando en todo caso las mejores condiciones que las Empresas tuviesen establecidas.

Art. 59. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se reservará durante un año el puesto de trabajo al personal de plantilla fija que contraiga enfermedad no profesional.

Art. 60. El trabajador que ocupe la vacante producida por enfermedad tendrá la condición de eventual durante el plazo señalado.

Art. 61. Si los trabajadores enfermos no se reincorporaran a sus puestos en los plazos señalados, el eventual, previo examen de aptitud, adquirirá los derechos correspondientes al personal fijo de su categoría, computándosele a los efectos de aumento por tiempo de servicio el período en que hubiere actuado en calidad de suplente.

A estos efectos se observarán rigurosamente las normas contenidas en las presentes ordenanzas sobre ascensos del personal de categoría inferior.

Art. 62. Los trabajadores de plantilla excluidos del seguro de enfermedad tendrán derecho al disfrute del salario íntegro durante un período de tres meses, medio sueldo durante otros tres, y reserva del puesto de trabajo, sin el sueldo, durante seis meses, en caso de enfermedad.

Art. 63. Licencias.—El personal de plantilla fija tendrá derecho a solicitar licencias con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador.  
b) Muerte o entierro de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermano, enfermedad grave de cónyuge, padre o hijo y adscripción de esposa.

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público impuesto por las leyes y disposiciones vigentes.

Art. 64. La duración de estas licencias serán de siete días naturales en caso de matrimonio, y de uno a cuatro días en los demás casos. En el Reglamento de Régimen Interior de las Empresas se concretarán la forma y requisitos en que estas licencias deben ser

concedidas, siendo computables a efectos de antigüedad.

Art. 65. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar se reservará la plaza que venia desempeñando hasta dos meses después de su licenciamiento, computándosele el tiempo que permanezca en el mismo a efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 66. **Excedencias.**—El personal de plantilla fija con un tiempo mínimo de dos años de servicio en la Empresa podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia puede ser de dos clases: voluntaria y forzosa.

Art. 67. **Excedencia voluntaria.**—La excedencia voluntaria se concederá por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su presentación, y se concederá o no atendiendo a las necesidades del servicio, debiéndose despachar favorablemente cuando ésta se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas, que se señalarán detalladamente en el Reglamento de Régimen Interior.

Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la Empresa. Cuando dentro de los límites fijados solicite su reintegro, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional, y si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella correspondiente o esperar a que se produzca otra de las de su categoría.

Art. 68.—**Excedencia forzosa.**—Se reducirá esta situación cuando concorra una de las circunstancias siguientes:

a) Nombres para cargo político;

b) Ejercicio de cargos del Movimiento o de la Organización Sindical;

c) Enfermedad, durante el tiempo que ésta subsista.

En los casos a) y b) la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador a su paso a la situación de excedente, contándosele el tiempo que en ella haya permanecido como en activo a todos efectos. El reintegro a su puesto deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la terminación del cargo público que ostentaba.

El personal señalado con derecho a reserva del puesto de trabajo en caso de enfermedad tendrá derecho a pasar a la situación de excedente forzoso transcurrido el período de un año que por enfermedad se señala.

Las Empresas podrán vigilar la realidad del hecho y determinar si el productor está en condiciones de reintegrarse al trabajo, cabiendo recurso por el mismo ante la Delegación Provincial de Trabajo respectivo, en caso de disconformidad. Este derecho se capela a los cinco años de permanencia en tal situación, causando el trabajador baja definitiva

en la Empresa. El tiempo de excedencia por esta causa no dará lugar a ascenso ni se computará como en activo a efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

## CAPITULO VII

### Salidas, dietas y traslados

Art. 69. Las Empresas podrán trasladar a su personal por necesidades del mejor servicio.

Quando a la Empresa le convenga el traslado por periodo superior a un año de algún trabajador de una fábrica, taller o explotación permanente a otro de la misma Empresa en provincia distinta, sólo podrá llevarse a efecto mediante la aprobación del trabajador. En ambos casos las Empresas deberán abonar a éste los gastos de traslado suyo y de los familiares que vivan a su costa, así como abonarle las dietas a que se refieren los artículos siguientes:

Las Empresas facilitarán a sus obreros y subalternos trasladados, así como a sus familiares, billetes de tercera clase; a los titulados superiores, Jefes Técnicos, y Jefes Administrativos, de primera clase, y de segunda clase al resto del personal.

Art. 70. Cuando una Empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de la residencia de la industria, además de los sueldos o jornales que aquéllos perciban e independientemente de los gastos de locomoción, de acuerdo con la categoría señalada, deberán abonar a éstos las dietas siguientes: 25 pesetas diarias si pertenecen a los grupos de obreros y subalternos; cincuenta pesetas diarias a los titulados superiores, Jefes Técnicos y Jefes Administrativos, y 40 pesetas diarias al resto del personal. En los días de salida y llegada se devengarán idénticas dietas.

De existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el trabajador devengará media dieta.

Art. 71. En caso de traslado definitivo de un trabajador, a que se refiere el artículo 69, la Empresa queda obligada a abonar el 50 por 100 de las dietas a que se hace mención en el artículo anterior, durante el plazo de un mes.

Art. 72. De acuerdo Empresa y productores, se podrán sustituir las fórmulas anteriores por la de abono, previa justificación de gastos, de los que el desplazamiento les origine.

## CAPITULO VIII

### Premios, faltas y sanciones

Art. 73. **Premios.**—En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la forma de premiar la conducta, rendimiento, laboriosidad o condiciones sobresalientes del personal.

Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes o bolsas de estudio, cantidades en metálico sobre los sueldos, etc., y llevarán anejos la concepción de preferencias para el ascenso a categorías superiores.

Art. 74. **Faltas.**—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las que así sean calificadas por cada Empresa en su Reglamento de Régimen Interior, entre las que podrán incluirse, las siguientes: 1) la falta injustificada al trabajo; 2) la embriaguez ocasional mostrada en el Centro de trabajo; 3) no comunicar con la antelación debida la falta justificada de asistencia al trabajo, salvo imposibilidad de efectuarlo; 4) abandono del trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el ciclo productivo de otros compañeros de labor; 5) pequeños descuidos en el empleo de herramientas y materiales; 6) la falta de aseo y limpieza; 7) no comunicar a la Empresa los cambios de domicilio, si esta obligación estuviere señalada en el Reglamento de Régimen Interior; 8) la discusión sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada; 9) cuantas otras de características análogas puedan ser cometidas por los trabajadores.

Se reputarán graves: 1) las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados; 2) la falta de aseo continuada, después de previas amonestaciones; 3) las faltas de puntualidad repetidas; 4) las faltas de asistencia al trabajo durante tres días en un mes, sin causa que lo justifique; 5) la simulación de enfermedad o accidentes; 6) el quebranto o violación de secreto o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa; 7) el realizar durante la jornada trabajos particulares, así como emplear para uso propio herramientas o vestuario de la Empresa aun fuera de la jornada de trabajo, sin la debida autorización; 8) abandono del trabajo; 9) inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa; 10) la reincidencia en faltas leves; 11) cualesquiera otra de características análogas a las enumeradas y siempre que se detallan en el Reglamento de Régimen Interior.

Se reputarán faltas muy graves: 1) abandono del trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive paralización en las labores o que implique riesgo de accidente para sí o sus compañeros; 2) la embriaguez o blasfemia habituales; 3) los trabajos para otra actividad de la misma industria, sin autorización de la Empresa; 4) los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados; 5) no comunicar el padecimiento de enfermedad contagiosa a la Dirección de la Empresa; 6) el violar secretos de la Empresa cuando implique perjuicio para la misma; 7) causarse voluntariamente una lesión; 8) el hurto y el sabotaje; 9) la disminución voluntaria y continuada del rendimiento en la labor; 10) realizar propaganda política; 11) originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo; 12) la reincidencia en falta grave; 13) cuando otras de la misma entidad y características se determinen en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 75. **Sanciones.**—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

Para las faltas leves: 1) amonestación verbal; 2) amonestación por escrito; 3) multa de un día de haber.

Para las faltas graves: 1) disminución o pérdida total del período de vacaciones; 2) multa de uno a seis días de haber; 3) suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; 4) recargo hasta el doble de los años que el presente reglamento establece para aumentos por tiempo de servicio; 5) pase de trabajador fijo o de campaña a eventual; 6) inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Para las faltas muy graves: 1) la pérdida temporal o definitiva de la categoría; 2) suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; 3) inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior; 4) despido.

Art. 76. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida revista caracteres delictivos, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

Art. 77. **Jurisdicción.**—Corresponde al Jefe de la Empresa la facultad de otorgar premios y la de imponer las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

Art. 78. **Procedimiento.**—No será necesaria la instrucción de expediente en los casos de faltas leves; pero sí lo será en el de faltas graves o muy graves. El Reglamento de Régimen Interior determinará los trámites y plazos del expediente, cuya duración no podrá exceder de un mes, y en el que necesariamente será oído el inculpado y habrán de admitirse cuantas pruebas proponga en su descargo. En dicho Reglamento habrán de preverse los casos de faltas muy graves en los que la Empresa podrá acordar, como medida previa y provisional, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure el expediente.

Todas las sanciones que se impongan, excepto la de amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivan, y debiendo éste firmar el duplicado de la comunicación, que conservará la Empresa.

Art. 79. Las sanciones por faltas graves o muy graves que imponga la Empresa serán recurribles ante la Magistratura del Trabajo en el término de diez días, excepto en los casos de despido, que se regirá por los plazos legales.

El Magistrado del Trabajo resolverá por auto, dentro del plazo de diez días, a la vista del expediente instruido por la Empresa y con audiencia de las partes interesadas, que podrán aportar las pruebas que a su derecho convenga.

Art. 80. Las Empresas vendrán obligadas a llevar un libro de sanciones debidamente visado por la Delegación de Trabajo de la provincia en que esté enclavado el Centro de trabajo.

Art. 81. Las Empresas anotarán en el libro de sanciones, en los expedientes personales de los trabajadores y en las cartillas de identidad profesional, las sanciones por faltas graves y muy graves que se les impongan.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinarán las causas y condiciones en que la conducta del sancionado, posterior a la comisión de la falta, pueda producir la anulación de notas desfavorables.

Art. 82. El importe de las multas y de cuantas sanciones puedan significar una economía para la Empresa, se destinará a incrementar el fondo del plus de cargas familiares correspondiente al reparto del período inmediato a la fecha en que la sanción se impuso.

Art. 83. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave; el trabajador que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, que deberá ordenar la instrucción del oportuno expediente.

Art. 84. **Sanciones a las Empresas.**—Las infracciones del presente Reglamento cometidas por las Empresas serán sancionadas por las Delegaciones de Trabajo con multas de cien a cinco mil pesetas. Estos organismos quedan facultados para proponer a la Dirección General de Trabajo la imposición de otras sanciones 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 de la Empresa responsables de tal conducta.

Cuando en una Empresa se falte reiteradamente a las disposiciones de estas ordenanzas o a las leyes y demás disposiciones reguladoras del trabajo, el Director que esté al frente incurrirá en faltas muy graves y podrá ser inhabilitado para ocupar puestos de dirección, sin perjuicio de la sanción económica que proceda.

## CAPITULO IX

### Previsión

Art. 85. A los fines que a continuación se determinan, se constituirá un Montepío Nacional, que tendrá plena autonomía administrativa y económica y se regirá en su funcionamiento por la legislación vigente en materia de montepíos y mutualidades.

A su sostenimiento contribuirán, obligatoria y proporcionalmente, trabajadores fijos y Empresas; los primeros, con cantidades no superiores al 2 por 100 de sus salarios base, y las Empresas con una cantidad doble de la que aporten sus trabajadores.

Esta obligación no afecta a los trabajadores en cuya Empresa, a la fecha de promulgación de estas ordenanzas, tengan constituidos montepíos con arreglo a las disposiciones vigentes.

Si bien quedan autorizadas a fusionarlos dentro del que en el presente capítulo se crean.

Art. 86. En los casos de incapacidad temporal por causa de accidentes, los trabajadores habrán de percibir el jornal íntegro de su remuneración.

La diferencia entre la obligación impuesta por la legislación general sobre accidentes de trabajo y la que en el presente artículo se impone será abonada con cargo a los fondos del Montepío.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene del trabajo

Art. 87. Las industrias afectadas por esta Reglamentación cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas

sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo, y en particular las del Reglamento de 31 de enero de 1940 que les sean de aplicación y las especiales señaladas en el presente capítulo.

Art. 88. En los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas deberán incluirse aquellas medidas de seguridad e higiene de aplicación especial a la índole de los trabajos y operaciones de que se trate, al objeto de obtener las máximas garantías para la salud y la vida del personal. Se determinarán también las sanciones que por incumplimiento de lo dispuesto sobre este particular puedan imponerse al productor, y, asimismo, los premios y estímulos para aquel que se haya distinguido por su actuación en seguridad e higiene. La parte de los Reglamentos que se ocupa de esta materia habrá de ser necesariamente informada por la Sección de Prevención de Accidentes de la Dirección General de Trabajo, o por las Inspecciones Provinciales de Trabajo respectivas, según que las actividades de la Empresa se extiendan a no más de una provincia.

Art. 89. 1) Los locales en donde se encuentren las máquinas y aparatos para la producción del frío deben ser suficientemente amplios y dispondrán de una salida, si es posible directamente al aire libre, que permita la evacuación del local por los trabajadores en forma rápida y fácil, en caso de accidentes por escapes de gases.

2) Estos locales deberán disponer de una buena y eficaz ventilación, de modo que en caso de accidente en la instalación no tenga lugar el paso de gases a los locales inmediatos, pasillo o cajas de escalera.

3) Según que se empleen agentes frigorígenos cuyos gases o vapores son más o menos ligeros que el aire, la evacuación de éstos deberá efectuarse a la altura del techo o a nivel del suelo, respectivamente.

4) Es de aconsejar que en estos locales se disponga de una eficiente instalación mecánica aspiradora, con accionamiento desde fuera, que en tales casos evacue al exterior los gases producidos accidentalmente.

5) La Dirección General de Trabajo podrá acordar, a propuesta de la Inspección de Trabajo, que se monten dichas instalaciones, teniendo presente a tal fin la peligrosidad de los posibles escapes de gases, la importancia de la industria y demás condiciones o circunstancias dignas de tenerse en consideración.

Art. 90. 1) Las máquinas, aparatos, etc., que integran las instalaciones productoras de frío, así como los recipientes o botellas que contienen los fluidos a presión empleados, deberán cumplir cuantos preceptos del Reglamento especial de 21 de noviembre de 1929 les sean de aplicación, contando con los dispositivos de seguridad que eviten los excesos de presión peligrosos.

2) Estos dispositivos, en los casos en que se trate de escapes de gases nocivos o combustibles, deberán disponer de un conducto de evacuación que salga al aire al exterior o que conduzca aquellos a una instalación de absorción o destrucción adecuada.

3) Las botellas a presión que contengan los agentes o fluidos frigoríge-

nos se almacenarán en locales especiales, separados de los de trabajo, y sólo en la cantidad requerida para la explotación.

4) Dichas botellas deberán protegerse contra la acción de las temperaturas extremas, así como contra toda clase de golpes o choques, efectuándose su transporte y manipulación por medios que garanticen tales prevenciones, con sumo cuidado y atendiendo a las normas reglamentariamente establecidas.

Art. 91. 1) En los almacenes frigoríficos se tendrán presentes todas aquellas medidas de seguridad de aplicación general al almacenamiento y depósitos de mercancías que hacen referencia a la carga y descarga, medios y vehículos empleados para el transporte o manipulación, forma de hacer los apilamientos, anchura de los caminos interiores de acceso y tránsito, montacargas y demás aparatos elevadores y transportadores de las mercancías.

2) El mecanismo de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas, permitirá que éstas puedan siempre ser abiertas desde el interior, siendo aconsejable que se disponga a la entrada de las mismas de una señal luminosa que indique la existencia del personal en su interior.

3) Para el transporte y manipulación de las mercancías a almacenar se adoptarán cuantas medidas tiendan a disminuir el esfuerzo físico de los trabajadores, empleando en lo que sea posible medios mecánicos adecuados. Análogas medidas se tendrán presentes en las fábricas de hielo.

4) Queda prohibido el transporte a brazo, de sacos, fardos o cualquier mercancía que represente peso superior a 80 kilogramos por individuo.

Art. 92. En las cámaras frigoríficas en las que el sistema empleado sea el de circulación del propio fluido frigorígeno, serán de aplicación en la medida que la instalación y características de la explotación lo aconsejen, aquellas prescripciones señaladas para las salas de máquinas en casos de fugas o escapes de gases.

Art. 93. 1) Las fugas o escapes de las máquinas, aparatos, tuberías, etcétera, de las instalaciones se localizarán, en cada caso, mediante el procedimiento adecuado y exento de peligro, según la naturaleza de los gases.

2) Cuando se trate de grandes escapes, una vez evacuado el local de máquinas por el personal, deberá aislarse éste de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada y parando la marcha de la instalación, siendo aconsejable que pueda esto efectuarse desde el exterior.

Art. 94. 1) Al personal que haya de permanecer prolongadamente en los locales donde reinen temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo impermeables tales como chaquetones o chalecos de lona o cuero, forrados de abrigo, mandiles, cubrecabezas, calzado de cuero de suela aislante, así como de cualquiera otra protección adecuada a tal fin.

2) A aquellos trabajadores que tengan que maniobrar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contac-

to con parte metálica muy fría de la instalación, se les facilitarán guantes o manoplas de cualquier material aislante del frío.

3) A los que por razón de su trabajo deban de tocar o transportar sobre sí barras o bloques de hielo, se les proveerá de dichos guantes o manoplas, botas y ganchos así como de protecciones de material aislante, adecuadas a la forma de transportar las barras o bloques.

4) En el Reglamento de Régimen Interior se fijarán los períodos de duración de las prendas, sin que puedan exceder de seis meses las manoplas, un año las botas y de dos a tres años las prendas impermeables.

Art. 95. 1) En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra los posibles escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

2) En las instalaciones que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes frigoríficos que actúen de forma análoga sobre el órgano de la visión, deberán emplearse máscaras que protejan también los ojos o mascarillas y gafas protectoras de ajuste hermético.

3) En las instalaciones a base de anhídrido carbónico, se emplearán aparatos respiratorios de aire fresco o aislante de «cielo cerrado», no siendo adecuados los de tipo filtrante.

4) Los aparatos respiratorios y en su caso las gafas y guantes protectores se emplearán cuando en los grandes escapes sea ineludible entrar en el local por razón de la explosión, así como en los trabajos en que se tema un escape o fuga de gases, tales como los de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.

5) Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia, ejercitando al personal en su empleo.

Art. 96. Por lo menos, cada seis meses, y siempre al ser admitido al trabajo, deberán darse al personal correspondiente explicaciones adecuadas sobre las propiedades de los fluidos frigorígenos, su nocividad o la peligrosidad, protecciones a tener presentes contra tales riesgos, e instrucciones sobre la conducta a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo esto debe hacerse figurar extractadamente en carteles colocados al efecto en los lugares de trabajo.

Art. 97. Queda prohibido el empleo de los muchachos menores de dieciocho años y de las mujeres en los trabajos que exijan permanencia en todos aquellos locales donde reinen temperaturas bajas o manejo de barras de hielo.

Art. 98. Los locales e instalaciones de lavabos, duchas, retretes y vestuarios satisfarán las condiciones fijadas para los mismos por los artículos 82 y 96 del Reglamento general de 31 de enero de 1940.

Art. 99. Todas las Empresas dispondrán de un botiquín con los medios adecuados para practicar los primeros auxilios en caso de accidente o de acción de los gases producidos por los escapes.

## CAPITULO XI

## Reglamento de Régimen Interior

Art. 100. Las Empresas sujetas a las presentes ordenanzas, con más de 50 productores a su servicio, vienen obligadas, en un plazo de tres meses, contados desde el día siguiente al de la inserción de estas normas en el BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, a redactar un proyecto de Reglamento de Régimen Interior, en el que, además de contenerse las peculiaridades propias de la industria o de la rama especial a que pertenezca la Empresa, ha de hacerse constar cuanta sobre el particular dispone el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo y exija el desarrollo de las presentes normas laborales, dedicando especial atención a determinar las condiciones de ingreso, ascensos, clasificación del personal, plantillas, retribuciones, permisos, normas sobre premios y sanciones y su procedimiento, y medidas de seguridad e higiene.

En dicho Reglamento deberán contenerse, por otra parte, las especialidades de trabajo a que se dedica la Empresa y los lugares donde se encuentran situadas sus dependencias de carácter fijo; se determinarán los detalles respecto a los tribunales y formación de los mismos para ingresos y ascensos del personal, así como las pruebas de aptitud que se establecen para los mismos, de conformidad con las normas de esta Reglamentación.

Art. 101. El proyecto de Reglamento se presentará por triplicado ante la correspondiente Delegación de Trabajo si desarrollase sus actividades en una misma provincia, o también por triplicado ante la Dirección General de Trabajo si la Empresa desenvuelve su actividad en más de una provincia. Al Reglamento se acompañarán las plantillas del personal al servicio de las Empresas en el momento de su presentación.

Contra las resoluciones dictadas se dará recurso de alzada en el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la notificación de aquélla, recurso que habrá de presentarse ante la misma autoridad que lo hubiere dictado, y se dirigirá al Ministro si primeramente hubiere intervenido la Dirección General de Trabajo, o a esta Dirección si hubiera actuado un Delegado.

Art. 102. Las Empresas con menos de 50 productores a su servicio vendrán obligadas a presentar ante la Delegación de Trabajo o a la Dirección General del Ramo, según los casos, las plantillas del personal a su servicio para la aprobación de aquéllas, cabiendo contra la resolución que con respecto a esta obligación se señala los mismos recursos que se establecen en el artículo anterior.

Art. 103. El Reglamento de Régimen Interior, una vez aprobado, deberá colocarse en sitio visible de los centros de trabajo para conocimiento de los trabajadores en general, quedando las Empresas obligadas a aclarar a éstos cuantas dudas puedan sugerirles con respecto a la aplicación de sus preceptos.

## CAPITULO VII

## Normas sobre vestuario

Art. 104. Las Empresas dotarán con carácter obligatorio de ropa adecuada al personal subalterno.

Al de máquinas y oficios auxiliares se les proveerá de buzos, cuyo período de vida no excederá de un año.

Existirán, como mínimo, en cada Empresa tantos equipos de abrigos e impermeables de los reseñados en el capítulo X como plazas trabajen en régimen de frigorías, debiendo en este caso conservarse siempre dichas prendas en estado de eficacia por cuenta de la Empresa. En la sala de máquinas existirá un equipo cuando se precise el desplazamiento a cámaras para confrontar la temperatura.

La Empresa tenderá en lo posible a asignar equipos con carácter personal, en cuyo caso concederá dos pesetas semanales al productor para que realice los gastos de conservación, siendo éste entonces responsable del deterioro y estado de las prendas hasta cumplimiento del plazo de duración o vida de las mismas.

Las prendas serán siempre propiedad de la Empresa.

Todos los años se concederá algún premio a los productores que se distinguen por el mayor cuidado y conservación de su equipo.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

1.ª Plus de carestía de vida.—Se establece un plus de carestía de vida para todo el personal sujeto a esta Reglamentación, equivalente al 10 por 100 del salario correspondiente a la categoría profesional sin los aumentos por tiempo. Este plus se pagará juntamente con los salarios y tendrá carácter circunstancial, transitorio y revisable, a juicio de la Dirección General de Trabajo, debiendo desaparecer cuando se superen las circunstancias por que se crea.

Las cantidades que se devengan por este plus no serán computables a efectos de cuotas por seguros sociales, de conformidad con lo preceptuado en la Orden de 11 de octubre de 1943.

2.ª Acoplamiento del personal.—En el plazo de un mes, a partir de la publicación de estas ordenanzas, todas las Empresas de la Industria del Frío harán el encuadramiento en las distintas especialidades y categorías señaladas en esta Reglamentación de todo el personal existente en ellas en el momento de su publicación.

A dicho efecto se deberá atender a la capacidad y condiciones del individuo, así como a la función que éste realice, siguiendo las orientaciones y normas de la presente Reglamentación.

Los trabajadores que no se consideren debidamente clasificados tendrán derecho a reclamar contra la categoría asignada ante la Delegación de Trabajo en un plazo de diez días, a partir de la fecha en que ésta se haya efectuado por la Empresa, a cuyo efecto vienen aquéllas obligadas a exponer los escalafones y plantillas confeccionados a la vista de su personal dentro del plazo señalado de un mes.

3.ª Cómputo de antigüedad.—A efectos

de cómputo normal de antigüedad para devengo de cuatrenios se partirá de la fecha de aplicación del presente Reglamento, excepto para el personal que la tuviese reconocida por las Empresas, en virtud de disposición legal o por liberalidad. A este personal se le reconocerán como de servicio los cuatrenios y años previos para que en ningún momento, económicamente, puedan resultar perjudicados los derechos adquiridos.

Para la primera clase de personal, el tiempo transcurrido desde 1.º de abril de 1939 hasta 1.º de abril de 1947 se computará por mitad, y para la segunda clase, en cuanto le beneficie en la misma forma.

4.ª Condiciones más beneficiosas.—Sin perjuicio de lo dispuesto en esta Reglamentación, y teniendo en cuenta que sus condiciones son mínimas y admiten, por tanto, otras más favorables, serán respetadas las condiciones laborales establecidas con anterioridad a esta Reglamentación cuando, examinadas en su conjunto, sean más beneficiosas que las que se promulgan. Se excluyen del cómputo comparativo el plus de cargas familiares y el plus en concepto de participación en beneficios, que en todo caso son mejoras independientes.

## DISPOSICION FINAL

Queda derogadas cuantas bases, acuerdos, pactos o Reglamentos regladores de las condiciones laborales de esta industria hayan sido dictados con anterioridad.

Madrid, 20 de septiembre de 1947.—  
El Director general de Trabajo, A. Miranda Junco.

ADMINISTRACION  
CENTRALMINISTERIO  
DE LA GOBERNACIONDirección General de Correos y  
Telecomunicación

(Correos.—Sección 4.ª (Reg Postal).—  
Negociado de Centros y Enlaces)

Anunciando subasta de contrata para la conducción del correo, en automóvil, entre las oficinas del Ramo de Alaró y la estación de Alaró, Consell.

Debiendo procederse a la celebración de subasta para contratar la conducción del correo, en automóvil, entre las oficinas del Ramo de Alaró y la estación de Alaró, Consell, en el tipo de siete mil ochocientos pesetas anuales y con arreglo a las demás condiciones del pliego correspondiente, se advierte al público que el referido pliego se hallará de manifiesto en la Administración Principal de Baleares y Estafeta de Alaró, hasta el día 24 de octubre próximo, y que la apertura de pliegos tendrá lugar el día 29 de dicho mes, a las once horas, en la citada Administración Principal.

Madrid, 24 de septiembre de 1947.—  
El Director general, P. A. M. González.

## MODELO DE PROPOSICION

Don F. de T., natural de ....., vecino de ....., se obliga a desempeñar la conducción diaria del correo de ..... a ..... y viceversa, por el precio de ..... (en letra) pesetas ..... (en letra) céntimos, con arreglo a las condiciones del pliego aprobado por el Gobierno. Y para seguridad de esta proposición acompaño a ella, por separado, la carta de pago que acredita haber depositado en ....., la fianza de 1.500 pesetas.

(Fecha y firma del interesado.)

1.517—A. C.

MINISTERIO DE EDUCACION  
NACIONAL

## Subsecretaría

(Sección de Contabilidad y Presupuestos)

Circular por la que se hace pública la expedición de los libramientos que se detallan.

Desde el 20 de este mes al día de hoy se ha dado salida, con destino a la Ordenación Central de Pagos del Ministerio de Hacienda (Sección de Presidencia y Educación Nacional), a las Ordenes dispuestas por la Subsecretaría y Direcciones Generales para la expedición de los libramientos que a continuación se detallan:

## DIA 20 DE SEPTIEMBRE

Índice núm. 389.—Madrid: Nómina especial funcionarios administrativos de los Cuerpos técnico y auxiliar, 60.449 pesetas; Servicios Centrales, 4.583,26 y 26.259,19.

## DIA 22

Índice núm. 390.—Madrid: Dietas de los Arquitectos señores Ortiz, Díaz y Muñoz, 1.222,50 pesetas; ídem señor Villalón, 187,50 y 52,50; ídem señor Domech, 52,50; becas alumnos hispano-americanos, 30.833,20; Inspección General de Servicios Administrativos, 1.666,66; viajes oficiales, 187,50; Jefaturas Superiores, 1.025; nómina especial de los funcionarios dependientes de las Direcciones Generales de Bellas Artes, Profesional y Técnica, Enseñanza Primaria y Archivos y Bibliotecas, 14.287,50; Escuela Nacional de Anormales, 5.977,80.

Málaga: Inspectora doña María Daza, 1.125.

León: Remuneraciones especiales cumplimiento de la Ley de enseñanza primaria, 5.249,98.

Valencia: Instituto de Jativa, 2.000; dietas Jueces oposiciones plaza Escuela Superior de Bellas Artes de San Carlos, 680; ídem íd. íd. del personal auxiliar, 180.

Guadalajara: Nómina especial funcionarios administrativos de los Cuerpos técnico y auxiliar, 1.412,50.

Índice núm. 391.—Jaén: Instituto de Linares, 7.000 pesetas; ídem de la capital, 5.000.

La Coruña: Ídem masculino de Santiago de Compostela, 5.000; ídem de la capital, 5.000.