

## PRECIOS Y PUNTO DE SUSCRIPCION

Trimestre .....	30 pesetas.
Semestre .....	60 —
Anual .....	120 —

Las suscripciones se solicitarán de la *Administración de Arbitrios Provinciales* (Diputación Provincial).

Las de fuera podrán hacerse remitiendo el importe por giro postal u otro medio.

Todos los pagos se verificarán en la Admón. de Arbitrios Provinciales (Diputación Provincial)

Los números que se reclamen después de transcurridos cuatro días desde su publicación sólo se servirán al precio de venta, o sea a 0'50 ptas. los del año corriente; 0'75 ptas., los del año anterior, y de otros años, una peseta.



## PRECIOS DE LOS ANUNCIOS

Por cada línea o fracción que ocupe cada anuncio o documento que se inserte, 1'50 pesetas. Al original acompañará un sello móvil de UNA peseta y otro de tasas provinciales de 0'25 ptas. por cada inserción.

Los derechos de publicación de números extraordinarios y suplementos serán convencionales de acuerdo con la entidad o particular que lo interese.

Los anuncios obligados al pago, sólo se insertarán previo a no o cuando haya persona en la capital que responda de éste.

Las inserciones se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil, por oficio, exceptuándose, según está prevenido, las de la primera Autoridad militar.

A todo recibo de anuncio acompañará un ejemplar del BOLETIN respectivo como comprobante, siendo de pago los demás que se pidan.

Tampoco tienen derecho más que a un solo ejemplar que se solicitará en el oficio de remisión del original, los Centros oficiales.

El BOLETIN OFICIAL se halla de venta en la Imprenta del Hogar Pignatelli.

# BOLETIN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

ESTE PERIÓDICO SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS DOMINGOS

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN OFICIAL, dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

Las leyes obligan en la Península, islas adyacente, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. (Código Civil).

Las disposiciones del Gobierno son obligatorias para la capital de provincia desde que se publican oficialmente en ella, y desde cuatro días después para los pueblos de la misma provincia. (Ley de 3 de noviembre de 1887).

### GOBIERNO DE LA NACIÓN

#### Ministerio de Industria y Comercio

##### DECRETO

#### Rectificación de precios de las antracitas

Sufrido error no importante en alguno de los precios fijados para las antracitas en el artículo 1.º del Decreto de 26 de abril de 1946 se hace preciso efectuar la debida rectificación para conservar la necesaria correlación entre unos y otros.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Comercio, dispongo:

Artículo único. Los precios fijados en el artículo 1.º del Decreto de 26 de abril de 1946, por lo que se refiere a las almendras y granadillos de Peñarroya, quedan rectificadas como sigue:

Clasificado almendra de Peñarroya; dice el Decreto 114 pesetas tonelada; debe decir 116 pesetas tonelada.

Clasificado granadillo de Peñarroya, sin lavar; dice el Decreto

84 pesetas tonelada; debe decir 81 pesetas tonelada.

Clasificado granadillo de Peñarroya, lavado; dice el Decreto pesetas 116; debe decir 113 pesetas tonelada.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a 3 de mayo de 1946.—Francisco Franco.—El Ministro de Industria y Comercio, Juan Antonio Suanzes y Fernández.

(Del "B. O. del E." núm. 132, de fecha 12-5-46).

#### Ministerio de Agricultura

##### ORDEN

#### Normas sobre concesión de préstamos por el Servicio Nacional del Trigo a los agricultores trigueros

Ilmo. Sr.: Considerando conveniente ampliar el plazo señalado por el artículo 2.º del Decreto de este Ministerio, de fecha 29 de marzo del año actual, por el que se autorizó al Servicio Nacional del Trigo para conceder préstamos en metálico a los agricultores trigueros, y siendo asimismo

preciso aclarar las dudas surgidas respecto a la interpretación del artículo 7.º del mismo Decreto,

Este Ministerio, haciendo uso de la facultad que le concede el artículo 12, ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se prorroga el plazo para solicitar los préstamos en metálico a que hace referencia el Decreto del Ministerio de Agricultura de 29 de marzo de 1946, hasta el día 1.º de julio del corriente año.

Artículo 2.º El interés de estos préstamos se liquidará por meses completos, a contar del de su concesión, a razón del 0,33 por 100 y por mes, hasta las fechas indicadas para su devolución, computándose la demora en el pago al 4 por 100 anual.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 10 de mayo de 1946.—Rein.

Ilmo. Sr. Delegado Nacional del Servicio del Trigo.

(Del "B. O. del E." núm. 132, de fecha 12-5-46).

# MINISTERIO DE TRABAJO

## ORDEN

### Aprobando la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria del Calzado

(Conclusión: Véase B. O. núm. 111)

#### Sección 3.ª — Trabajo a prima y a destajo

Artículo 43. Siempre que las exigencias de la fabricación lo aconsejen, podrá establecerse el régimen de trabajo a prima y destajo. Las tarifas de retribución en estas modalidades se calcularán de suerte que el operario laborioso y de normal capacidad de trabajo obtenga, dentro de un rendimiento correcto, un salario superior, como mínimo, en un 25 por 100 al jornal mínimo fijado para la categoría en que aparezca adscrito. Dichas tarifas serán remitidas a la Delegación de Trabajo, quien, previo informe del Sindicato correspondiente, las aprobará o rechazará; en el primer caso se darán a conocer a los obreros interesados en forma fácil que les permita calcular sin dificultad su retribución.

La pérdida de tiempo ocasionada en el destajo o tarea por causas independientes de la voluntad del trabajador y, no imputables al descuido o negligencia de la Empresa (falta de corriente, avería de la máquina, espera de fuerza o materiales) se pagará al obrero que haya permanecido en el taller a razón de su jornal-base, entendido éste en el sentido de jornal mínimo. Cuando las interrupciones de trabajo obedezcan a causa de fuerza mayor y no excedan de treinta minutos durante la jornada, no serán tenidas en cuenta a efectos de descuento del jornal por tarea, prima o destajo.

Artículo 44. *Revisión de primas, tareas y destajos.* — Podrá procederse a la revisión de destajos, tareas y primas por las siguientes causas:

- Por mejora de los métodos de fabricación o modificaciones en las instalaciones.
- Por error en el cálculo de sus precios.
- Cuando la ganancia normal del obrero exceda del salario base en un 75 por 100.

En este último caso el Jefe de la Empresa podrá reducir las tarifas solicitándolo previamente de la Delegación de Trabajo, quien resolverá en definitiva oyendo al Sindicato respectivo. Contra acuerdo de la Delegación cabrá recurso ante la Dirección General de Trabajo.

En los casos de trabajos nuevos o de instalaciones reformadas, los obreros que perciban su retribución a destajo estarán obligados a trabajar con arreglo al salario normal asignado a su respectiva categoría durante el tiempo prudencial necesario para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para determinar el tipo de las nuevas tarifas. Este período no podrá exceder en ningún caso de dos meses.

Artículo 45. *Disminución de rendimiento.* — Si cualquiera de los trabajos contratados a destajo o primas no produjeren el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa y a pesar de poner el obrero en la ejecución de la obra técnica, actividad y diligencia necesarias, el trabajador tendrá derecho al salario que se hubiere previsto; o, en otro caso, al salario mínimo de su categoría con el 25 por 100 del aumento.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la disminución.

#### Sección 4.ª — Aumentos periódicos por tiempo de servicio

Artículo 46. *Norma genérica.* — Con la finalidad de fomentar la vinculación con la Empresa del personal de la Industria del Calzado, se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicios dentro de la propia entidad.

#### Artículo 47. *Personal técnico, subalterno y obrero.*

1. Con respecto a estos grupos del personal, los aumentos periódicos consistirán:

- En un 3 por 100 sobre la retribución base, o sobre el destajo en su caso, al cumplirse tres años de servicios efectivos en la Empresa.
- En un 5 por 100, al cumplir los seis años.
- En un 8 por 100, al cumplir los nueve años.
- En un 10 por 100, al cumplir los catorce años.
- En un 10 por 100, al cumplir los diecinueve años, sobre la retribución base o el destajo, lo mismo que en los apartados precedentes.

2. Se exceptúa de esta percepción el personal que tiene señalada la retribución con arreglo a su edad (Aprendices y Recaderos).

Artículo 48. Para estos grupos de personal, la antigüedad comenzará a computarse a partir de la implantación de las presentes Ordenanzas, y en los casos de interrupción en los servicios conforme a sus preceptos, cuando no fuera achacable al trabajador, le serán computados los anteriormente prestados, una vez que se reintegre a la Empresa.

#### Artículo 49. *Personal administrativo y mercantil.*

1. El personal administrativo y mercantil de Industrias del Calzado, sitas indistintamente en cualquier zona, disfrutará de los siguientes aumentos:

Jefes de Sección y Negociado, dos trienios de 600 pesetas y tres quinquenios de 850 pesetas anuales.

Oficiales administrativos de primera y segunda, dos trienios de 500 pesetas y tres quinquenios de 700 pesetas anuales.

Auxiliares, dos trienios de 400 pesetas y tres quinquenios de 550 pesetas anuales.

2. Los Jefes de Ventas y los Viajantes disfrutarán iguales aumentos periódicos que los Jefes administrativos.

3. Los Oficiales de Ventas, los mismos establecidos para los Oficiales administrativos.

#### Artículo 50. *Cómputo de antigüedad para el personal administrativo.*

1. Los empleados administrativos que a la fecha de vigencia de esta Reglamentación vinieran prestando sus servicios en una Empresa de las afectadas por la misma, computarán su antigüedad en ella, a efectos de trienios y quinquenios, desde 1.º de enero de 1939, a menos que por bases o acuerdos válidos anteriores a dicha fecha tuvieran reconocido tal beneficio.

2. A este personal actualmente en servicio se le contarán, para aumentos periódicos los años servidos en la Empresa.

3. Al que ingresara en lo sucesivo, se le computará la antigüedad en la respectiva categoría. Al ascender, en esta hipótesis, un empleado a la categoría inmediata superior, si por acumulación de trienios y quinquenios percibiera ya en total un sueldo superior al básico o inicial en la categoría a que asciende, se entenderá consolidada dicha cifra, y en consecuencia, continuará cobrando el interesado el sueldo inicial que disfrutaba en la fecha del ascenso; sobre la aludida cantidad empezará a devengar, desde este instante, los trienios y quinquenios correspondientes a la nueva categoría.

Artículo 51. *Cómputo de antigüedad para el personal mercantil.* — A este personal se le reconocerá la antigüedad a partir de la vigencia de esta Reglamentación, dentro de la Empresa, a menos que por bases o acuerdos válidos tuviera reconocido este beneficio con anterioridad, en cuyo caso le será respetado y computado.

## CAPITULO V

## Del trabajo a domicilio

Artículo 52. El trabajo a domicilio en la Industria del Calzado se regirá por las disposiciones contenidas en el título II de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, de 31 de marzo de 1945, y por las especiales contenidas en el presente capítulo.

## Sección 1.ª — Retribución

Artículo 53. En el caso de que los obreros a domicilio trabajen a jornal, éste será igual al señalado para los que trabajen en el interior de las fábricas o talleres clasificados en la misma categoría.

Artículo 54. La retribución del trabajo a domicilio, por destajo o tarea se fijará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley de Contrato de Trabajo. A tal efecto, por el Sindicato Provincial de la Piel y en plazo máximo de dos meses, contados a partir de la publicación de esta Reglamentación, someterá a la aprobación del Delegado provincial de Trabajo respectivo las tarifas de retribución por unidad de obra, que serán tantas cuantas sean las clases de tareas, trabajos u ocupaciones. Las tarifas indicadas estarán calculadas de tal suerte que un obrero de capacidad media perciba por la tarea realizada en ocho horas de trabajo el salario correspondiente a su categoría, incrementado en un 25 por 100 como mínimo.

La Delegación de Trabajo aprobará, pondrá reparos o rechazará las tarifas propuestas, y contra su resolución cabrá el oportuno recurso ante la Dirección General de Trabajo.

Las citadas tarifas de retribución serán revisables cuando las circunstancias lo aconsejen (cambios en la moda, etc.), a petición de las partes interesadas, las que a tal efecto lo solicitarán de la Delegación de Trabajo respectiva, que resolverá. Contra acuerdo de éste Organismo cabrá igualmente el oportuno recurso.

En el trabajo a domicilio serán de cuenta de las Empresas las materias primas y fornitures empleadas, debiendo abonarse al trabajador su importe real en metálico, o entregándole la Empresa las necesarias para la tarea encomendada.

## Seguros sociales obligatorios, pluses y otras mejoras

Artículo 55. Con las modalidades especiales de esta clase de trabajo, el obrero a domicilio en la Industria del Calzado gozará de cuantas mejoras y beneficios se concedan por la presente Reglamentación.

A tal efecto, y en lo que se refiere al descanso dominical, vacaciones y pagas extraordinarias, pluses de carestía de vida, cargas familiares y seguros sociales obligatorios, se aplicarán las siguientes normas:

a) *Descanso dominical.* — Al efectuarse el pago semanal, quincenal o mensual de las retribuciones, se incrementarán éstas en un 16'66 por 100 para abono del salario del domingo, y en un 2 por 100 en concepto de pagos de días festivos declarados abonables y no recuperables.

b) *Vacaciones.* — Tendrán derecho al permiso anual retribuido que determina el artículo 65 de esta Reglamentación. La retribución en metálico correspondiente a vacaciones será abonada por cada empresario al empezar su disfrute, y consistirá en el importe del 2 por 100 del total de cantidades percibidas por el trabajador durante un año.

Cuando el trabajador dejara de prestar sus servicios en una Empresa antes de haber disfrutado el permiso anual retribuido percibirá el importe del 2 por 100 del total de cantidades recibidas, a partir de las últimas vacaciones disfrutadas, o desde la fecha de comienzo de sus trabajos, caso de no haber transcurrido un año.

c) *Pagas extraordinarias.* — Respecto a las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad, cada una de ellas representará el importe del 5'45 por 100 del total de cantidades percibidas de cada Empresa en los períodos comprendidos entre el 24 de diciembre al 17 de julio, y del 18 de julio al 23 de diciembre, respectivamente.

d) Debiendo ser efectivamente disfrutadas las vacaciones anuales, así como el percibo de las pagas extraordinarias en las fechas indicadas en estas Ordenanzas, en modo alguno se podrán abonar tales beneficios de una manera fragmentaria,

incrementando con los porcentajes anteriormente fijados las liquidaciones semanal, quincenal o mensual.

En el caso de que un trabajador a domicilio cese en el servicio de una Empresa antes del 18 de julio o del 24 de diciembre, tendrá derecho al percibo del 5'45 por 100 de las cantidades cobradas en el período transcurrido desde la fecha que corresponda.

e) *Plus de carestía de vida.* — El plus que con carácter transitorio y revisable se concede a todo el personal afectado por la presente Reglamentación en su disposición adicional primera será percibido por los trabajadores a domicilio, reargándose en un 15 por 100 el importe de las cantidades que en concepto de retribución mínima corresponda percibir por su trabajo.

f) *Plus de cargas familiares.* — Serán de aplicación a los obreros de trabajo a domicilio los beneficios concedidos por la disposición transitoria segunda de estas Ordenanzas, regulándose su aplicación por el régimen especial que se establece en el artículo 56.

g) *Seguros sociales obligatorios.* — Los trabajadores a domicilio en la Industria del Calzado estarán protegidos por la totalidad de los seguros sociales, incluso en el enfermedad, siguiéndose para su aplicación las normas que se señalan en el artículo 56 de este Reglamento, y las complementarias que se puedan dictar por las Direcciones Generales de Trabajo y Previsión.

Artículo 56. Para la efectividad de los beneficios del plus de cargas familiares y los que se derivan de los Seguros sociales obligatorios, se establece un régimen especial regulado por las siguientes normas:

a) En aquellas localidades en donde exista una sola Empresa, y, por lo tanto, los trabajadores a domicilio laboren únicamente para aquella, corresponderá a la misma el cumplimiento directo de las distintas obligaciones impuestas por la legislación de Seguros sociales, y lo específicamente determinado en este Reglamento.

A la Comisión distribuidora del plus de cargas familiares en la Empresa corresponderá la administración de dicho beneficio respecto de los trabajadores a domicilio, si bien, tanto en lo que se refiere a la aportación empresaria como la fijación y distribución de puntos se efectuará con independencia de lo que corresponda a los obreros que trabajen en el interior de la fábrica o taller, salvo el caso de que, a petición de Empresario y trabajadores de ambas modalidades y previa conformidad del Delegado de Trabajo, se acuerde la constitución de un fondo único.

b) Cuando en una misma localidad exista más de una Empresa que tenga establecida la modalidad de trabajo a domicilio, se establecerá una Caja de Compensación Local para la distribución del plus de cargas familiares de manera uniforme entre los trabajadores a domicilio de la Industria del Calzado, y para la efectividad de aplicación de los Seguros sociales obligatorios a dichos trabajadores.

c) En el caso de que por la proximidad de pueblos y la existencia de Industrias del Calzado en cada uno de ellos sea normal el que los obreros a domicilio laboren para Empresas de distintas localidades, la Dirección General de Trabajo, a propuesta del Delegado de Trabajo, podrá autorizar el establecimiento de la Caja de Compensación que en el párrafo anterior se establece, con carácter comarcal.

d) Si la importancia del trabajo a domicilio en una determinada industria o localidad fuese de tal volumen que superase al de los obreros que trabajan en el interior de las fábricas o talleres, los Empresarios y trabajadores de ambas modalidades podrán, previa autorización del Delegado Provincial de Trabajo, acogerse en su totalidad al régimen especial que se regula por las presentes normas.

e) En la administración de la Caja de Compensación interviendrá una Comisión integrada por el Jefe del Sindicato Provincial o el Delegado Sindical local, según se trate de la capital de la provincia, o de localidades distintas de aquella, el Cura Párroco, o el que se designe por la Autoridad Eclesiástica, caso de haber más de uno, tres trabajadores a domicilio y tres Empresarios de Industrias del Calzado, propuestos en terna por el Sindicato al Delegado de Trabajo de la provincia. Este, que será Presidente nato de la Comisión referida, podrá actuar

en todo momento, y tendrá derecho de veto absoluto a las resoluciones que se adopten, todas las cuales habrán de ser comunicadas. Actuará de Secretario un empleado administrativo de cualquiera de las Empresas radicantes en la localidad y designado por la propia Comisión.

f) Para el pago de plus familiar y su afiliación en los Seguros sociales obligatorios, todos los trabajadores a domicilio que realicen labores para Empresas de la localidad dependerán directamente de la Comisión que en el párrafo anterior se determina, la que a tales efectos agrupará a dichos trabajadores en un censo único, en el que obligatoriamente deberán inscribirse todos aquellos que realizan los citados trabajos.

g) En los cinco primeros días de cada mes, los Empresarios de trabajadores a domicilio entregarán a la nombrada Comisión una relación nominal de los trabajadores de aquella naturaleza que hayan trabajado en el mes anterior, con indicación de las cantidades abonadas a cada uno de ellos durante el citado período.

Al pie de dicha relación necesariamente deberá figurar la liquidación correspondiente a los Seguros sociales obligatorios que sean de aplicación a los repetidos trabajadores, y el 10 % que, con arreglo a lo dispuesto en este Reglamento, se fija en concepto de gravamen por plus familiar.

h) Con arreglo a dichas liquidaciones y una vez recibidas las de todas las Empresas de la localidad, la Comisión procederá a formalizar, ante el Instituto Nacional de Previsión y Entidades aseguradoras, en su caso, las liquidaciones y declaraciones que se determinan por los distintos Seguros sociales obligatorios, con arreglo a las normas complementarias que se adopten por los Delegados de Trabajo, de acuerdo con los del citado Instituto.

i) Con el 10 por 100 que por cada Empresa se abone para pago de plus familiar, la Comisión constituirá un fondo único que repartirá trimestralmente entre los trabajadores a domicilio, con sujeción a las normas y circunstancias familiares que determina la Orden de 19 de junio de 1945 o las que se establezcan por disposiciones posteriores.

j) Para que un trabajador a domicilio tenga derecho al percibo del plus familiar, será condición indispensable haber percibido por su trabajo, con cargo a una o varias Empresas, una cantidad total, igual o superior a la que representen los veinticuatro jornales en el trimestre a que, como trabajo mínimo, alude el apartado f) del artículo 58.

k) Cuando un trabajador, de manera circunstancial o permanente, simultanee el trabajo a domicilio y el de obrero que trabaja en el interior de una fábrica o taller, se le aplicará en todo caso el régimen especial de trabajador a domicilio, debiendo las Empresas incluirlo en las relaciones que determina el apartado g) de este artículo el importe de los salarios percibidos como obrero de fábrica.

l) Las Comisiones creadas por el presente artículo procederán a formalizar las oportunas pólizas de los Seguros de accidentes y de enfermedad, amparadores de los trabajadores a domicilio.

Para la determinación de Entidad aseguradora, se adoptará el criterio de que cada trabajador quede asegurado con aquella entidad que cubra el riesgo de accidentes y el Seguro de Enfermedad en la Empresa para la cual haya trabajado el obrero con mayor intensidad durante los seis meses anteriores a la publicación del presente Reglamento, sin perjuicio de que para el pago de las primas correspondientes que amparen al trabajador en la totalidad de sus faenas se contribuya con el porcentaje correspondiente a las diversas Empresas para las cuales el repetido trabajador labore.

m) Todos los gastos de Administración (burocráticos y de material) serán de cuenta de la Organización Sindical, sin que en modo alguno puedan mermarse por estos conceptos las cantidades que hayan de distribuirse o de ingresarse como pago de los Seguros sociales obligatorios, los cuales habrán de beneficiar en su integridad a los trabajadores en cuyo favor se establecen.

n) Los Delegados de Trabajo, como Presidentes natos de las Comisiones, dictarán las instrucciones necesarias para el desarrollo del cometido que se les confía.

### Sección 3.ª — Del contrato de trabajo a domicilio

Artículo 57. El contrato de trabajo a domicilio en la Industria del Calzado constará por escrito, extendiéndose por tripli-

cado a un solo efecto, y debiendo ser sometido, por conducto de la Organización Sindical, al visado de la Delegación de Trabajo respectiva, que retendrá uno de los ejemplares, devolviendo los otros dos.

Como anexo a dicho contrato se entregará a cada trabajador la tarjeta, hoja talonaria o cartilla que determina el apartado primero del artículo 119 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los mencionados contratos por escrito estarán exentos de toda clase de impuestos, incluso del Timbre, si la retribución estipulada no excede de 9.000 pesetas anuales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la citada Ley.

Las Delegaciones de Trabajo, previo informe del Sindicato Provincial de la Piel, someterán a la aprobación de la Dirección General de Trabajo, en el término de treinta días a partir de la fecha de publicación del presente Reglamento, el modelo de contrato y hojas anexas que debe adoptarse en la respectiva provincia.

Artículo 58. Además de los requisitos generales de esta clase de documentos, los contratos de trabajo deberán comprender:

- La clase de trabajo, tarea u ocupación.
- Categoría profesional reconocida al trabajador.
- Determinación de la forma de retribución, según se trate de jornal, destajo o tarea.
- Fijación de la retribución, debiendo señalarse de una manera concreta la tarifa aplicable cuando se realice por obra ejecutada a destajo.
- Forma de pago de las retribuciones, determinando si se efectuará mensual, quincenal o semanalmente.
- Labor o tarea, con fijación de límites máximo y mínimo, que la Empresa entregará al trabajador, y la que éste se compromete a realizar durante un período determinado, que en ningún caso podrá comprender más de tres meses, prorrogable por la tática por análogos períodos.

El límite mínimo de labor o tarea que podrá concertarse entre una Empresa y un trabajador a domicilio no será inferior a aquella que represente el importe de veinticuatro jornales al trimestre, calculados sobre la base del jornal medio que perciben los obreros de igual categoría profesional que trabajen en el interior de las fábricas o talleres.

g) Indemnización abonable al trabajador en caso de que por la Empresa no se entregue a aquél el mínimo de labor o tarea señalada.

h) Sanción que se impondrá al trabajador en caso de no realizar la labor que le ha sido encomendada, siempre que ésta no rebase los límites máximos que por aquél ha sido aceptada, teniendo en cuenta que el trabajador a domicilio no vendrá obligado a ejecutar semanalmente un trabajo superior al que pueda realizar en cuarenta y ocho horas.

i) Determinación de una manera concreta y específica de los descuentos que en los trabajos a destajo pueden imponerse por el empresario en los casos de entrega de una labor defectuosa.

j) Todos aquellos otros extremos que la práctica seguida en cada provincia estime oportuno establecer para la debida regulación de esta modalidad de trabajo.

La resolución de los litigios de carácter individual que surjan con motivo del incumplimiento de los contratos de trabajo a domicilio será de la competencia de la Magistratura correspondiente.

Artículo 59. En caso de crisis de trabajo, cuando la Delegación de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto de 2 de enero de 1944, acuerde el cierre de una industria, reducción de plantilla, establecimiento de turno o implantación de régimen de trabajo en semana reducida, la medida que se adopte afectará al trabajo a domicilio, a cuyo efecto los Delegados fijarán en su resolución las modalidades especiales de aplicación.

### SECCION 4.ª — De los patronos del trabajo a domicilio

Artículo 60. Los destajistas de trabajo a domicilio, o sea los patronos que siendo obreros o no, tomando trabajo a domicilio, tengan a sus órdenes como auxiliares otros obreros, oficiales, aprendices, etc., que trabajen con él y para él a jornal, tarea o destajo, dándoles o no los materiales, tendrán las mismas obligaciones que se establecen entre las Empresas de Calzado y sus productores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 121

de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, debiendo abonarse, por tanto, a su personal no sólo los salarios estipulados en la presente Reglamentación, sino también las mejoras de cualquier índole que por las presentes normas o por disposiciones de carácter general vigentes o futuras se les concedan.

## CAPITULO VI

## Jornada y horas extraordinarias

Artículo 61. *Jornada.*

1). La jornada de trabajo en esta industria será la determinada por la Ley de 1.º de julio de 1931, sin perjuicio de las condiciones más ventajosas que el trabajador disfrute al publicarse estas Ordenanzas.

2). Con carácter general se establece para el personal administrativo la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas, salvo los sábados, que será de cinco horas por la mañana. Esta jornada será la normal, pero las Empresas que tengan establecida otra más reducida están obligadas a conservarla.

3). En las oficinas, Departamentos o Servicios que, por exigencias del trabajo no puedan beneficiarse simultáneamente todos los empleados de las ventajas de la jornada reducida del sábado, se establecerá, de acuerdo con ellos, el correspondiente turno, debiendo tenerse en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 62. *Cómputo.* — La jornada se entenderá siempre como de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador venga obligado a prestar sus servicios fuera del casco urbano se observarán las siguientes reglas:

1.º Lugar de trabajo situado a menos de tres kilómetros del límite del casco urbano y más de uno. Se entenderá que el trabajador invierte doce minutos en recorrer cada kilómetro de los que compongan el trayecto entre el límite del casco urbano y el lugar de trabajo, tanto a la ida como al regreso. Este tiempo le será abonado a razón del 50 por 100 de lo que correspondiera al jornal base de su categoría.

2.º Lugar del trabajo situado a más de tres kilómetros y menos de seis del límite del casco urbano. Cuando los recorridos sean efectuados a pie se entenderá que el trabajador invierte doce minutos en recorrer cada kilómetro de los que compongan la distancia entre el límite del casco urbano y el lugar de trabajo, tanto a la ida como al regreso. Este tiempo le será abonado con arreglo al jornal-base de su categoría.

Si la Empresa costeara el medio adecuado de transporte para que el trabajador lo utilice en sus desplazamientos, no tendrá obligación de abonar cantidad alguna.

3.º Lugar de trabajo a más de seis kilómetros del límite del casco urbano. La Empresa estará obligada a proporcionar o costear medios adecuados de transporte para que el trabajador se desplace al lugar de trabajo.

Artículo 63. *Horario de trabajo.* — Las Empresas fijarán el horario de trabajo, previa aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo, y lo expondrán en sitio visible de la fábrica.

Artículo 64. *Horas extraordinarias.* — Obtenido el permiso de la Delegación Provincial de Trabajo, y dentro de los límites señalados por la Ley de jornada máxima, en las industrias podrá trabajarse horas extraordinarias, abonadas con los recargos legales y con sujeción a las siguientes normas:

a) Si el jornal es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividirlo por el número de horas que compongan la jornada observable.

b) Si el salario es por unidad de obra, se tomará por base el cociente de dividir el producto de su trabajo normal por el número de horas de la jornada observable. En el caso de que el cociente fuese inferior al jornal mínimo señalado para su categoría y clase, se fijará el salario-hora de acuerdo con la norma a).

c) Si el salario es salario mínimo y primas, la base se obtendrá dividiendo el total de la retribución obtenida durante la jornada observable por el número de horas que la componga.

En los trabajos por tarea, nunca podrá obtenerse el salario-hora por bajo del mínimo fijado en este Reglamento.

Los obreros que trabajen a destajo o salario y primas tendrán derecho a cobrar no sólo lo que les corresponda por horas extraordinarias, según las reglas anteriores, sino también los premios establecidos por el destajo o tarea durante estas mismas horas extraordinarias.

Para que las horas extraordinarias puedan remunerarse con recargos superiores a los legales, será necesario que se haga constar en el Reglamento interior de la Empresa o lo acuerde la Dirección de Trabajo.

## CAPITULO VII

Vacaciones y licencias  
SECCIÓN 1.ª — *Vacaciones*

Artículo 65. 1) Todo el personal ocupado en la Industria del Calzado tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas.

2) Sin perjuicio de los cuadros de vacaciones más favorables al trabajador que cada Empresa venga observando, su duración mínima será la siguiente:

a) Personal obrero, siete días laborables.

b) Personal empleado, quince días laborables.

c) Aprendices, veinte días naturales, siempre que asistan a los Campamentos del Frente de Juventudes. Igual regla será de aplicación al personal obrero masculino de cualquier categoría, comprendidos entre los catorce y los veinte años de edad, y al femenino, de más de catorce años y menos de diecisiete, que concurra a los citados Campamentos.

3) Los días de vacaciones serán abonables e ininterrumpidos, abonándose los jornales de los domingos y festividades no recuperables en ellos comprendidas. Las festividades recuperables tendrán la calidad de días laborables a estos efectos.

SECCIÓN 2.ª — *Licencias extraordinarias*

Artículo 66. 1) Las Empresas consignarán en su Reglamento interior el régimen de licencia, así como las causas y la duración de las mismas, debiendo concederse obligatoriamente en caso de fallecimiento de padre, cónyuge, hijos, nietos o hermanos y matrimonio y nacimiento de hijos.

2) En casos extraordinarios, pero de naturaleza especial, siempre debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por tiempo que sea preciso, según las circunstancias; pero deberán convenirse las condiciones en que se concedan, debiendo acordarse el no percibo de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias, a efectos de antigüedad.

En ningún caso las licencias podrán descontarse de las vacaciones.

## CAPITULO VIII

## Enfermedades y fallecimiento

Artículo 67. *Enfermedad.*

1) Salvo en las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que al publicarse esta Reglamentación pudieran existir, en caso de enfermedad se les reservará su puesto durante veintiséis semanas, en caso de enfermedad no profesional, y percibirá el salario reducido en un 50 por 100 durante el plazo máximo de cuatro meses al año, contados en una o varias veces hasta agotar el plazo, siempre que la enfermedad sea confirmada por la asistencia médica y de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 77 del Decreto de 11 de noviembre de 1943, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley del Seguro de Enfermedad.

El enfermo viene obligado a avisar y justificar ante la Empresa el motivo de su ausencia, y quien le sustituya temporalmente en su trabajo tendrá la condición de eventual durante el citado plazo, y no tendrá derecho a reclamación alguna cuando cese por reintegrarse el enfermo a su puesto.

2) Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo aludido, el eventual, previo examen de aptitud, adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla de su categoría, computándose a efectos de los aumentos por tiempo de servicio el período en que actuó en calidad de eventual o suplente.

## CAPITULO IX

## Disciplina en el trabajo

SECCIÓN 1.ª — *Faltas y sanciones*Artículo 68. *Faltas.*

1) Las faltas, aparte de la puntualidad, cuya especial naturaleza exija un régimen particular, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

2) Son leves las faltas que así sean calificadas por cada Empresa en su Reglamento interior.

3) Son graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

Las faltas de aseo que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la Empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del centro de trabajo; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

4) Son muy graves el trabajo para otra industria del calzado sin autorización de la propia.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo.

La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la Empresa.

5) La enumeración de las faltas que antecede no es limitativa, sino simplemente enunciativa. El Reglamento de Régimen interior habrá de completarla, señalando además las circunstancias que determinen el cambio de calificación de la falta y clasificando las de consideración o respeto debido al público.

6) El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Jefe de la Empresa, que ordenará la inmediata instrucción del expediente.

Artículo 69. Sanciones. — Las faltas en el trabajo serán sancionadas con arreglo a la siguiente escala:

a) Leves.

Primera falta: Amonestación privada verbal por la Jefatura de la Empresa.

Segunda falta: Amonestación escrita por la Jefatura de la Empresa.

Tercera falta: Multa no superior a un día de haber.

Cuarta falta: Apercibimiento escrito de haberse tomado en cuenta la repetición de los actos sancionables de los efectos del cumplimiento de la norma quinta del artículo 68.

b) Graves.

Primera: Amonestación pública en presencia del personal.

Segunda: Multa no superior a cinco días de haber.

Tercera: Traslado de servicio o grupo de trabajo, dentro de la misma factoría o centro de producción de los que la Empresa tenga en la misma localidad.

c) Muy graves.

Producirán el despido de quien las cometa.

Si, visto el grado de malicia del infractor, fuese aconsejable la imposición de menor sanción, las faltas muy graves podrán ser castigadas con alguna de las siguientes:

a) Multa del séptimo del importe de la retribución mensual.

b) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a quince días ni superior a dos meses.

Artículo 70. Tramitación.

1) Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones por faltas de cualquier índole cometidas en el trabajo, previa instrucción del oportuno expediente.

2) No será necesaria la previa instrucción del expediente en los casos de faltas leves, pero sí lo será en los de faltas graves o muy graves. El Reglamento de Régimen interior determinará los plazos y trámites del expediente, cuya duración no podrá exceder de un mes, sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo. Asimismo concretará dicho Reglamento los casos de faltas muy graves en que la Empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure el expediente.

3) Las sanciones graves o muy graves que imponga la Empresa al personal serán recurribles ante la Magistratura del Trabajo en el término de diez días.

4) Tanto en el caso de recurso como en el de despido, el Magistrado de Trabajo resolverá por auto, dentro del plazo de diez días a la vista del expediente de la Empresa y con audiencia del interesado, que podrá aportar cuantas pruebas estime pertinentes.

5) Salvo en los casos de despido, la resolución que dicte la Magistratura será inapelable y hará la oportuna declaración sobre la suspensión de empleo y sueldo, que, como medida previa, hubiera acordado la Empresa en la tramitación de los expedientes de las faltas muy graves.

Artículo 71. 1) Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o

muy graves que se les impusieran, pudiendo también anotar las reincidencias en las faltas leves.

2) El Reglamento de Régimen interior podrá determinar los cargos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado posteriores a la falta anulen estas notas desfavorables.

3) La Empresa deberá dar cuenta al Sindicato de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

Artículo 72. Las Delegaciones de Trabajo podrán sancionar a las Empresas que infrinjan la presente Reglamentación con multas de 50 a 10.000 pesetas. Estos Organismos quedan facultados para proponer a la Dirección General de Trabajo la imposición de otras sanciones de cuantía hasta 25.000 pesetas, cuando así lo aconsejen la naturaleza o circunstancia de la falta o de los infractores.

En estos casos la Dirección General de Trabajo, además de imponer la sanción económica, podrá proponer al Ministro del ramo el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta, y el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, acordar la inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes en cualquier Empresa.

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

#### SECCIÓN 2.ª — De los premios en el trabajo

Artículo 73. Obligatoriamente se establecerá con todo detalle en los Reglamentos de Régimen interior la forma de premiar la conducta, rendimiento, laboriosidad o cualesquiera otros méritos del personal. A estos efectos, se establece la siguiente escala:

1) Anotación favorable en el expediente del interesado a tener en cuenta en los ascensos y en la desaparición de notas desfavorables.

2) Cantidades en metálico, sobresueldos, etc.

3) Aumento de retribución.

4) Disminución del tiempo necesario para alcanzar la categoría o el aumento de la retribución reglamentaria.

### CAPITULO X

#### Del Reglamento de régimen interior de las Empresas

Artículo 74. En el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación de estas Ordenanzas, cada Empresa vendrá obligada a redactar su Reglamento de Régimen interior, con la adaptación del presente texto a sus peculiares características.

Estos Reglamentos, dentro de dicho plazo, serán elevados para su aprobación a la Delegación Provincial de Trabajo, si la Empresa tiene una extensión provincial, o a la Dirección General de Trabajo si tuviese instalaciones en más de una provincia. La aprobación de dichos Reglamentos se hará, previo informe del Sindicato correspondiente, dentro del mes siguiente a la entrada de los proyectos en los Organismos de que se trate.

### CAPITULO XI

#### Seguridad y prevención de accidentes e higiene en el trabajo

Artículo 75. Los Reglamentos de Régimen interior contendrán ineludiblemente medidas de seguridad y prevención de accidentes y de higiene del trabajo en la Empresa respectiva, especialmente las que deben adoptarse en las Secciones de: Corte de Piel, Preparación, Empeinería, Corte de Suela, Montura, Costura y Talonaje.

Igualmente se incluirá una detallada relación de los trabajos que deberán ser realizados por mujeres y de aquellos que les estén prohibidos de acuerdo con la legislación general vigente.

Se incluirán también las sanciones que por incumplimiento de las reglas sobre esta materia hayan de imponerse a los trabajadores de cualquier clase, como asimismo los premios y estímulos a quienes demuestren mayor celo en la observancia de las disposiciones que afectan a este capítulo.

Artículo 76. La asistencia permanente de un practicante titulado será obligatoria en aquellos Centros de trabajo que empleen más de 250 obreros; y la de una persona con conocimientos sanitarios suficientes para realizar curas de urgencia será, asimismo, obligada en las fábricas o talleres cuyo número de trabajadores exceda de cincuenta o estén alejadas de un centro urbano más de 15 kilómetros.

## CAPITULO XII

## Disposiciones varias

Artículo 77. *Gratificaciones especiales.*

1) Todo el personal de las Industrias del Calzado tendrá derecho a una gratificación de Navidad, equivalente, por lo menos, a diez días de retribución. Se entenderá como retribución, a estos efectos, los sueldos o jornales mínimos incrementados con los aumentos que por años de servicio le correspondan. Será abonado al personal el día hábil anterior al 23 de diciembre.

2) También se establece a favor del personal la gratificación extraordinaria del 18 de julio, que, en su cuantía, será equivalente a la de Navidad, siendo pagadera el día hábil anterior a la fiesta de Exaltación del Trabajo.

Artículo 78. El personal que deje de prestar sus servicios a una Empresa durante el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las gratificaciones de Navidad y 18 de julio, que le será satisfecha en el momento de su cese.

Artículo 79. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación correspondiente, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Análoga regla de prorrateo se observará en las Empresas que estén autorizadas para implantar jornada reducida o turnos de trabajo en que no se alcance la jornada legal. En estas hipótesis, se hará el cálculo según la remuneración cobrada durante el año, de acuerdo con la prestación de servicios efectivamente realizados.

Artículo 80. *Respeto a las condiciones más beneficiosas.* — Por ser condiciones mínimas las establecidas en la presente Reglamentación de Trabajo, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal, tanto en lo relativo a remuneración como en lo referente a otras materias.

Por tanto, si en algún caso la actual retribución, incluido el sueldo o salario, más el plus de carestía de vida, quinquenios, etcétera, es superior a la establecida en esta Reglamentación, ha de ser respetada en lo que exceda, así como se han de conservar las jornadas en vigor siempre que supongan un beneficio para el personal, aplicándose en toda su integridad lo referente a estas materias al personal de nuevo ingreso.

Artículo 81. *Viajes y dietas.*

1) Cuando por necesidades y orden de la Empresa venga obligado el trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, disfrutará de las dietas que se fijarán en el Reglamento de Régimen interior.

2) Los viajes de ida y vuelta serán de cuenta de la Empresa, en tercera clase para los obreros y subalternos, en segunda clase para los empleados con sueldo mensual hasta de 500 pesetas, y en primera clase los restantes.

Artículo 82. *Uniformes.* — Los uniformes serán costeados por las Empresas. El Reglamento de Régimen interior fijará los empleos para los que establezca el uso de uniforme, su duración y las normas pertinentes para su mejor uso y conservación decorosa.

Artículo 83. *Despido del personal de limpieza.* — El personal de limpieza podrá ser despedido en cualquier momento sin más que abonarle una indemnización equivalente a cien horas, cuando no se haga por acuerdo de la Magistratura del Trabajo.

Artículo 84. En los casos de despido por crisis de industria se estará a lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero y a la Orden de 5 de abril de 1944 sobre suspensión o ceses de Empresas. Los despidos y suspensiones, si fueren autorizados, se efectuarán dentro de cada especialidad, comenzando por el personal de más reciente ingreso en la Empresa, salvo que por la Delegación de Trabajo correspondiente o por la Dirección General de Trabajo se determine concretamente el personal que haya de cesar en sus servicios.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Plus de carestía de vida.* — El personal al servicio de las industrias afectadas por estas Ordenanzas tendrá derecho a percibir sobre los salarios establecidos en aquella un plus de

carestía de vida equivalente al 15 por 100 de los mismos. A este plus tendrá derecho todo el personal sin excepción alguna, tanto el que trabaja en el interior como los trabajadores a domicilio, que lo percibirán sobre las cantidades que devenguen por obra ejecutada.

Este plus se pagará mensual, quincenal o semanalmente, según se realice el pago del salario o sueldo ordinario, y tendrá carácter de circunstancial, transitorio y revisable, a juicio de la Dirección General de Trabajo, debiendo desaparecer tan pronto queden superadas las circunstancias económicas que lo motivan.

De acuerdo con lo prevenido en la Orden del Ministerio de Trabajo de 7 de marzo de 1942, este plus no será computable para la fijación de cuotas de los seguros sociales.

Segunda. *Plus de cargas familiares.* — 1) En atención a las cargas familiares del trabajador, sin distinción del grupo profesional en que esté encuadrado, se establece un plus que habrá de regirse por las reglas específicas consignadas en este Reglamento para los trabajadores a domicilio y por las disposiciones de la Orden de 19 de julio de 1945, y normas que se dicten en lo que se refiere a los restantes trabajadores afectados por esta Reglamentación.

2) Este plus familiar representará el 10 por 100 del importe de la nómina de cada Empresa, que habrá de repartirse por el sistema de puntos que en la mencionada Orden ministerial se establece.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Acoplamiento del personal administrativo.* — Como este grupo de personal venía rigiéndose por la Orden de 20 de diciembre de 1940 y las Instrucciones dictadas por las Delegaciones de Trabajo para su aplicación, o lo que es lo mismo y en definitiva, por los preceptos que marcó la Reglamentación Siderometalúrgica de 11 de noviembre de 1938, que establecía doce categorías para los empleados administrativos, éstos serán acoplados automáticamente a las cinco a que hoy quedan reducidas en la siguiente forma:

a) Continuarán en la categoría primera los Jefes que vinieran figurando en la misma, y pasarán a ella los que percibían sus haberes a tenor de la categoría segunda anterior.

b) Integrarán la clase de Jefes de segunda categoría quienes vinieran encuadrados en las anteriores categorías tercera y cuarta.

c) La clase de Oficial de primera se formará con los que aparecían incluidos en las categorías quinta, sexta y séptima antiguas.

d) La clase de Oficiales de segunda actual se integrará con los administrativos que cobraran con arreglo a las categorías octava, novena y décima.

e) La clase de Auxiliares, categoría quinta actual, se constituirá mediante la unificación de las antiguas undécima y duodécima.

Segunda. *Acoplamiento del personal a las nuevas categorías.* Durante los treinta días siguientes a la publicación del presente Reglamento Nacional, cada Empresa, previa fijación de su plantilla en las diversas categorías que deba establecer de acuerdo con aquél, procederá a acoplar en ellas a su personal; para ello, atenderá, no a la categoría nominal que hasta ahora tuviese asignada cada uno de los empleados y obreros, sino a las funciones que realmente hubieran venido desempeñando. Realizado el acoplamiento, se hará público por espacio de ocho días, en forma que llegue a conocimiento del personal.

Contra las resoluciones que adopte la Empresa, el personal que se considere indebidamente clasificado podrá recurrir, en el plazo de cinco días, ante la Delegación o la Dirección General de Trabajo, según el ámbito provincial o nacional de la Empresa que sirva, resolviéndose dichos recursos previo informe de ésta y del Sindicato correspondiente.

## DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas todas las disposiciones dictadas con anterioridad a estas normas que hagan referencia a las Industrias afectadas por esta Reglamentación, y sin perjuicio de lo dispuesto sobre condiciones más beneficiosas.

Madrid, 25 de abril de 1946. — El Director general de Trabajo, Agustín Miranda Junco.

(Del "Boletín Oficial del Estado" núm. 125, de fecha 5 de mayo de 1946).

**SECCION QUINTA**

Núm. 2.172

**Servicio de Catastro de la Riqueza Rústica**

Para conocimiento de los contribuyentes interesados, se hace saber que las relaciones de características de las fincas rústicas de los términos municipales de Orcajo, Valdehorna y Villadoz (con su anejo Villarroya del Campo), se hallan expuestas al público en los respectivos Ayuntamientos por un período de quince días, a partir de la publicación del presente anuncio, en cuyo plazo habrán de presentarse las reclamaciones, si las hubiere, sobre los términos que abarcan, una vez informadas por la Junta Pericial de Catastro correspondiente.

Zaragoza, 17 de mayo de 1946.—El Ingeniero-Jefe de la Brigada, (ilegible).

**SECCION SEPTIMA****ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADOS MILITARES**

Núm. 2.103

**BATALLON DE CAZADORES DE MONTAÑA NUM. 34 COLECTORA C-1**

**PALLARES ROMERO** (Bienvenido), hijo de Marcelino y de Jorja, natural de Arándiga (Zaragoza), de estado soltero, profesión labrador, de 22 años de edad, estatura 1'665 metros, pelo negro, ojos castaños, nariz regular, barba cerrada; y

**MARTINEZ BALLESTA** (Gregorio), hijo de Pedro y de María, natural de Borja (Zaragoza), de estado soltero, profesión labrador, de 22 años de edad, estatura 1'673 metros, pelo negro, ojos castaños, barba regular, color moreno,

Pertenecientes como soldados a la 3.<sup>a</sup> Compañía del Batallón de Cazadores de Montaña número 34, desapareciendo de su Unidad cuando se encontraba en el pueblo de Roda de Isábena (Huesca), procesados por el supuesto delito de desertión, comparecerán en el término de quince días, a partir de la publicación de la presente requisitoria, ante el Juez instructor del Juzgado militar eventual del Batallón de Cazadores de Montaña núm. 34, en Colectora C-1, bajo apercibimiento de ser declarados rebeldes caso de no presentarse en el plazo señalado.

Colectora C-1, a ocho de mayo de mil novecientos cuarenta y seis.—El Alférez Juez instructor, José Antonio Rodríguez Sanz.

**JUZGADOS DE 1.ª INSTANCIA**

Núm. 2.174

**JUZGADO NUM. 1**

D. Carlos-María García-Rodrigo y de Madrazo, Magistrado, Juez de primera instancia del Juzgado número 1 de Zaragoza;

Hago saber: Que en autos de juicio de menor cuantía instados por D.<sup>a</sup> Gregoria Lázaro Lázaro, representada por el Procurador D. Juan-Francisco Alonso Pinilla, contra D. Santiago Linares, que se halla en rebeldía, sobre reclamación de cantidad (hoy en ejecución de sentencia), tengo acordado en providencia de fecha de ayer sacar a pública subasta, por término de ocho días, los siguientes bienes:

Un motor eléctrico con transmisión a una máquina «Guillón Avignon» y de ésta a una prensa adosada a la misma. Su valor 2.000 pesetas.

Tres prensas para la fabricación de mosaicos, con sus herramientas. Su valor, 6.000 pesetas.

Diez moldes de latón para la misma fabricación. Su valor 250 pesetas.

Cinco mesas de madera para la misma fabricación. Su valor 100 pesetas.

Trescientos cajones de embalaje. Su valor 450 pesetas.

Una mesa de carpintero. Su valor, pesetas 50.

Total valoración, 8.850 pesetas.

Y cuya subasta ha sido señalada para que tenga lugar en la sala-audiencia de este Juzgado (Predicadores, 56) el día 6 de junio próximo, a las doce horas; advirtiéndose: que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación; que para tomar parte en la subasta habrá de consignarse previamente en la mesa de este Juzgado el 10 por 100 efectivo de la anterior tasación, sin cuyo requisito no será posible concurrir a la misma, y que los bienes reseñados se hallan depositados en el local bajo de la calle 12 de Octubre, núm. 20, de esta ciudad.

Dado en Zaragoza a quince de mayo de mil novecientos cuarenta y seis.—Carlos-María García.—El Secretario: P. H., Eugenio Isac.

Núm. 2.161

**EJEA DE LOS CABALLEROS**

D. Mariano Sierra Gutiérrez, Letrado, Juez de primera instancia accidental de la villa de Ejea de los Caballeros y su partido;

Hago saber: Que para pago de las cantidades reclamadas a don Manuel Calvo Brun y doña Julia Barriés Lorente (hoy, por fallecimiento, a la herencia yacente, en juicio ejecutivo instado ante este Juzgado por D. Antonio Lain Latrás, se saca a la venta en pública subasta, por primera vez y término

de veinte días, la siguiente finca sita en Sádaba:

Porción de terreno en forma triangular, sito en término de Sádaba, partida "Gelpellar", llamada del "Castillo", que mide 450 metros cuadrados; linda: Norte, con terreno de la Compañía del Ferrocarril de Sádaba a Gallur; Este y Sur, con acequia regadera llamada de "Santa María", y Oeste, con terrenos de Francisco Navarro. Dentro de esta finca, y en parte de ella, construyeron los deudores con dinero de la sociedad conyugal lo siguiente: Una casa, compuesta de planta baja solamente, que mide 161 metros cuadrados, con una línea de fachada de 23 metros y un fondo, en medio, de 7 metros; lindante la casa: por su frente (Norte), con terreno de la Compañía del Ferrocarril de Sádaba a Gallur; espalda (Sur), e izquierda (Este), con acequia regadera llamada de "Santa María", y por la derecha (Oeste), con el resto de la parcela, todavía sin edificar, formando toda una sola finca, con los linderos generales antes dichos. Tasada en pesetas 21.798.

Para cuyo acto, que tendrá lugar en la sala-audiencia de este Juzgado el día 27 de junio próximo, a las doce horas, se hacen las advertencias y prevenciones legales siguientes:

Para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar en la mesa del Juzgado el 10 % de la tasación y acreditar su personalidad; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación, pudiendo hacerse el remate a calidad de cederlo a un tercero; que no han sido presentados ni suplidos los títulos de propiedad; que la certificación de cargas estará de manifiesto en Secretaría para quien desee examinarla, y que las cargas anteriores o preferentes al crédito del actor, si las hubiere, quedarán subsistentes sin destinarse a su extinción el precio del remate, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas.

Dado en Ejea de los Caballeros a trece de mayo de mil novecientos cuarenta y seis.—Mariano Sierra. El Secretario judicial, Francisco Fernández.