



Fascículo II

Año 1952

## INDICE ALFABETICO

37353

**Accidentes del Trabajo.**—*Prescripción.*—De la demanda. (S.) Ref. 99.

—*Tarifas.*—Para el año 1952. (O.) Ref. 94.

**Agropecuario (Régimen).**—*Seguros y Subsidios Sociales.*—Cotización. (D.) Referencia 110.

**Agua (Captación, elevación, conducción y distribución).**—*Comunidad de Regantes.*—Queda comprendida en esta Reglamentación. (R.) Ref. 130.

**Ahorro y Previsión (Empleo de).**—*Montepío Laboral.*—Rectifica el art. 124. (R.) Ref. 89.

**Aprendizaje (Contrato de).**—*Cursos Profesionales.*—Tienen derecho los aprendices a acudir a los exámenes sin que se les haga descuento en sus salarios. (R.) Ref. 128.

—*Ley de Contrato de Trabajo.*—Texto. (L.) Ref. 95.

**Artes Gráficas.**—*Reglamento de Trabajo.*—Clasificación Profesional. Oficiales de primera. (R.) Ref. 131.

—*Clasificación Profesional.*—De quienes tengan a su cargo máquinas planas tipográficas. (R.) Ref. 132.

**Balnearios (Establecimientos).**—*Reglamento de Trabajo.*—*Antigüedad.*—Sólo tiene derecho a los aumentos por antigüedad el personal permanente. (R.) Referencia 133.

**C. A. M. P. S. A.**—*Prospección (Servicios de).*—Tienen el carácter de eventual estos servicios de investigación. (R.) Ref. 129.

**Cañamo (Rama especial del).**—*Seguros y Subsidios Sociales.*—Jornadas mínimas y módulos de salarios. (R.) Ref. 87.

**Casación por Infracción de Ley (Recurso de).**—*Error de derecho.*—No puede alegarse sin impugnar los hechos probados. (S.) Ref. 105.

—*Falta de personalidad del procurador.*—Ha de considerarse inadmisibles el recurso si el Procurador no acredita su personalidad. (S.) Ref. 104 y (S.) Ref. 106.

—*Formalización.*—Requisitos extrínsecos. (S.) Ref. 108.

**Cinematográficas (Industrias).**—*Reglamento de Trabajo.*—Las horas extraordinarias, las gratificaciones obligatorias, las vacaciones y la participación en los beneficios se incrementarán con el plus de carestía de vida. (R.) Ref. 134.

—*Horas extraordinarias.*—Se incrementarán con el plus de carestía de vida. (R.) Ref. 134.

—El personal eventual no percibirá las horas extraordinarias con el incremento de eventualidad. (R.) Referencia 135.

**Comercio en general.**—*Reglamento de Trabajo.*—Aco-

plamiento del personal. (R.) Ref. 111.

—*Administrativo (Personal).* (R.) Ref. 111.

—*Antigüedad.*—Aumentos. (R.) Ref. 111, (R.) Ref. 112 y (R.) Ref. 113.

—*Aprendices.* (R.) Ref. 114.

—*Beneficios (Participación en).*—Se computarán los aumentos por antigüedad. (R.) Ref. 122.

—*Beneficios (Participación en).*—El personal que no haya trabajado todo el año tiene derecho a la parte proporcional. (R.) Referencia 123 y (R.) Ref. 125.

—*Beneficios (Participación en).*—Tiene derecho a esta participación el personal auxiliar. (R.) Ref. 124.

—*Cajeros.*—Salarios. (R.) Ref. 116.

—*Capitalidad (Plus de).*—(R.) Ref. 111.

—*Carreros.*—(R.) Ref. 111.

—*Cementos y Azulejos.*—Se encuentra la venta de estos artículos encuadrada en esta Reglamentación. (R.) Referencia 118.

—*Condiciones más beneficiosas.*—Respeto. (R.) Referencia 111.

—*Dependiente mayor.*—(R.) Ref. 111.

—*Femenino (Personal).*—(R.) Ref. 111.

—*Gratificaciones extraordinarias.*—El personal que no haya trabajado todo el año tiene derecho a la parte

proporcional. (R.) Ref. 124 y (R.) Ref. 125.

— **Horario de Trabajo.** (R.) Ref. 111.

— **Hueverías.**—Están encuadradas en esta Reglamentación. (R.) Ref. 119.

— **Jugueterías.**—Están clasificadas como de segunda categoría. (R.) Ref. 120.

— **Pescados (Exportados y de).**—Normas especiales. (R.) Ref. 127.

— **Plantillas y Escalafones.** (R.) Ref. 111.

— **Reglamento de Régimen Interior.** (R.) Ref. 111.

— **Vinos y Licores (Despachos de).**—Están encuadrados en esta Reglamentación. (R.) Ref. 121.

— **Zapaterías.**—Categoría de estos establecimientos. (R.) Ref. 117.

**Comunidad de Regantes.**—*Reglamento de Trabajo.*—El personal de estas Comunidades está encuadrado en el Reglamento de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Agua. (R.) Ref. 130.

**Confección, Vestido y Tocado.**—*Reglamento de Trabajo.*—Trabajo a domicilio. Cuando el Jefe de correo reduce el número de los componentes de éste no pierde su condición de empresario de trabajo a domicilio. (R.) Ref. 137.

— **Trabajo a domicilio.**—El profesional de sastrería puede ser trabajador por cuenta de un empresario y empresario, a su vez, del correo. (R.) Ref. 138.

— **Texto.** (O.) Ref. 155.

**Contrato de Trabajo.**—*Libro I.*—**Texto.** (L.) Ref. 86.

— *Libro II.*—**Texto.** (L.) Referencia 95.

**Despido.**—*Ejércitos de Tierra, Mar y Aire (Trabajadores de los).*—A quien corresponde decidir sobre el despido de estos trabajadores. (S.) Ref. 98.

**Domicilio (Trabajos a).**—*Contrato de Trabajo (Ley de).*—(L.) Ref. 95.

**Embargo (Contrato de).**—*Amigable composición.*—Es incompetente la Magistratura para conocer reclamaciones que antes no se hayan presentado al laudor del Capitán del Puerto. (S.) Ref. 107.

— *Contrato de Trabajo (Ley de).*—**Texto.** (L.) Ref. 95.

**Enfermedad (Seguro Obligatorio de).**—*Beneficiarios.*—Cuándo pueden ser

los hijos ilegítimos. (R.) Referencia 153.

— *Provisión de Fondos.*—A las Entidades Colaboradoras. (R.) Ref. 152.

**Enseñanza no estatal.**—*Reglamento de Trabajo.*—Los celadores pueden tener a su cargo la confección de estadillos sencillos. (R.) Referencia 139.

— El personal docente de establecimientos de Hospitalización y Asistencia Sanitaria percibirá los salarios fijados en el Reglamento de la Enseñanza no Estatal. (R.) Ref. 140.

**Fuentes de derecho.**—*Jurisprudencia.*—Una sola sentencia no puede ser base de recurso de casación. (S.) Referencia 101.

**Géneros de Punto de la Industria Textil.**—*Reglamento de Trabajo.*—Gratificaciones extraordinarias. Cuando no se ha trabajado durante todo el año se abonarán proporcionalmente. (R.) Ref. 149.

**Hospitalización y Asistencia Sanitaria (Establecimientos de).**—*Reglamento de Trabajo.*—El personal docente percibirá los salarios señalados en el Reglamento para la Enseñanza no Estatal. (R.) Ref. 140.

**Hostelería, Cafés, Bares y Similares.**—*Reglamento de Trabajo.*—Albañiles y Pintores. Percibirán el salario fijado en el Reglamento de la Construcción, sin derecho a manutención ni participación en el tronco. (R.) Ref. 141.

— **Antigüedad.**—Computación cuando se produce aumento de categoría. (R.) Referencia 142.

— **Cierre por temporada.**—Si no se avisa al personal deberá indemnizarle con el importe de una mensualidad. (R.) Ref. 145.

— **Festivos (Días).**—Cuándo tendrá el personal participación en el tronco. (R.) Referencia 144.

— **Vacaciones.**—Cuándo el personal tendrá derecho a participar en el tronco. (R.) Ref. 143.

**Locales de Espectáculos y Deportes.**—*Reglamento de Trabajo.*—Gratificaciones extraordinarias.—Será proporcional al tiempo trabajado. (R.) Ref. 146.

**Menores (Trabajo de los).**—*Contrato de Trabajo (Ley de).*—**Texto.** Ref. 95.

**Mujeres (Trabajo de las).**—*Contrato de Trabajo (Ley de).*—**Texto.** Ref. 95.

**Mutualidades y Montepíos Laborales.**—*Cotización.*—Recargos por demora. (R.) Ref. 151.

**Obras de Puertos.**—*Embarcaciones, artefactos y Ferrrocarriles de Obras de Puertos (Empleados de).*—Suprime la cuarta Zona. (O.) Ref. 93.

**Orquesta Municipal.**—*Vejez e Invalidez (Seguro de).*—Han de afiliarse. (R.) Referencia 154.

**Paro Obrero.**—*Subvenciones.*—A varias localidades. (O.) Ref. 109.

**Pescados (Exportadores de).**—*Reglamento de Trabajo.*—Normas especiales. (R.) Referencia 127.

**Prensa (Trabajos en).**—*Botellines de Sociedades Deportivas.*—Se encuentran encuadrados en esta Reglamentación. (R.) Ref. 147.

— *Eventuales (Trabajadores).*—Son preferentes para ocupar las vacantes de personal fijo o de plantilla. (R.) Ref. 148.

**Seguros (Empresas de).**—*Tasadores de Sinistros.*—Son trabajadores por cuenta propia. (S.) Ref. 100.

**Seguros y Subsidios Sociales.**—*Responsabilidades Civiles y Penales.*—(L.) Referencia 88.

**Silicosis.**—*Calificación.*—Cuándo ha de considerarse como accidente de trabajo y cuándo como enfermedad profesional. (S.) Ref. 97.

**Trabajadores.**—*Intelectuales.*—Cuándo son trabajadores por cuenta ajena. (S.) Ref. 96.

**Transportes Terrestres.**—*Chófer particular.*—Debe considerarse como servidor doméstico. (S.) Ref. 102 y (S.) Ref. 103.

— **Normas de trabajo sobre previsión social y seguros y subsidios sociales.** (R.) Ref. 90.

— *Seguros y Subsidios Sociales.*—Se computará a efectos de cotización el plus de carestía de vida. (R.) Referencia 150.

**Vejez e Invalidez (Seguro de).**—*Orquesta Municipal.*—Sus competentes han de afiliarse a este Seguro. (R.) Ref. 154.

**Viviendas.**—*Barcelona.*—Construcción en. (D.) Referencia 91.

— *Ceuta.*—Construcción en. (D.) Ref. 92.

admisión de la demanda y señalamiento de los actos de conciliación y juicio, así como también la entrega de la cédula de citación y, en su caso, copia de la demanda, se verificarán inexorablemente dentro de los dos días siguientes al de la fecha de la citada providencia, y las citaciones se harán con quince días de anticipación a la fecha señalada para la celebración del juicio.

La remisión del certificado al Servicio de Reaseguro de Accidentes del Trabajo se verificarán dentro de los dos días siguientes al de la fecha de la providencia inicial, y para la citación a juicio se estará a lo dispuesto en la última parte del párrafo anterior.

Art. 6.º Las normas contenidas en la presente Orden empezarán a regir al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

## 86 APENDICE REGRESIVO. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Ley de 26 de enero de 1944, B. O. del E., núm. 55, del 24 de febrero de 1944.

**I.—LIBRO PRIMERO.—Se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, al que corresponde el siguiente Índice general:**

CAPITULO I.—*Concepto, elementos y fuentes del contrato de trabajo.*

CAPITULO II.—*Requisitos del contrato de trabajo.*

CAPITULO III.—*Modalidades del contrato de trabajo.*

CAPITULO IV.—*Efectos generales del Contrato de trabajo.*

CAPITULO V.—*Del salario.*

CAPITULO VI.—*Obligaciones y derechos del trabajador y del empresario.*

CAPITULO VII.—*Extinción del contrato de trabajo.*

CAPITULO VIII.—*Prescripción de acciones.*

CLAUSULA DEROGATORIA.

### II.—TEXTO LITERAL.

#### Libro I

##### CAPITULO PRIMERO

*Concepto, elementos y fuentes del contrato de trabajo.*

Artículo 1.º Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.

Art. 2.º El objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas

a todo servicio que se preste en iguales condiciones.

No están comprendidos en la regulación del contrato establecido por esta Ley:

a) Los trabajos de carácter familiar donde solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no se consideren asalariados.

b) Los trabajos que, sin tener carácter familiar, se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos y de buena vecindad.

c) El servicio doméstico, entendiéndose por tal el que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él.

Art. 3.º El contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal, entendiéndose por condiciones del contrato las determinadas en las Leyes y Reglamentos de trabajo, y en defecto de tales normas, por los usos y costumbres de cada localidad, en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

Art. 4.º Los sujetos que celebren el contrato, tanto empresarios como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas.

Art. 5.º Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietario o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde preste el trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

El Estado, las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos, o bien las entidades oficiales representativas de estas instituciones, quedan equiparados a los empresarios definidos en los párrafos anteriores respecto de las obras o servicios públicos que se ejecuten directamente o por administración.

Se consideran empresarios del trabajo a domicilio los fabricantes, almacenistas, comerciantes, etc.; los contratistas, subcontratistas y destajistas que encarguen trabajo a domicilio, pagando a tarea o a destajo, dando o no los materiales y útiles del trabajo.

Art. 6.º Trabajadores son los aprendices reciban o no salario o paguen ellos al empresario algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje; los llamados obreros a domicilio, entendiéndose por tales los que ejecutan el trabajo en su morada u otro lugar libremente elegido por ellos, sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabajan, ni de representante suyo, y del que reciben retribución por la obra ejecutada; los obreros y operarios especializados o no en oficios, profesiones manuales o mecánicas y los que ejerzan trabajos triviales ordinarios; los encargados de empresas, los contra maestres y los jefes de talleres o de oficinas; los empleados ocupados en comercios, bancos, ofi-

cinas, contabilidad y gestión; los llamados trabajadores intelectuales y cualesquiera otros semejantes.

Art. 7.º No regirá esta Ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo características de los siguientes cargos o de otros semejantes:

Director general, Director o Gerente de la empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo.

Art. 8.º Los funcionarios públicos se regirán por su legislación especial.

Art. 9.º El contrato de trabajo se regulará:

1.º Por las normas establecidas en las Leyes, Decretos y disposiciones ministeriales sobre reglamentación del trabajo en sus distintas modalidades.

2.º Por la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito, y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes expresadas; y

3.º Por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate, con igual salvedad que el número anterior establece.

Art. 10. Si por contravenir alguno de los preceptos anteriores resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados a su legitimidad.

Si el trabajador tuviere asignado beneficio o retribuciones especiales en virtud de obligaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la autoridad jurisdiccional que, a instancia de parte declare la nulidad, hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión, en todo o en parte, de dichas retribuciones.

## CAPITULO II

### Requisitos del contrato de trabajo.

Art. 11. Podrán concretar la prestación de sus servicios:

a) Los mayores de dieciocho años, por sí mismos, vivan o no vivan con sus padres.

b) Los que hubieren contraído matrimonio y los mayores de catorce años y menores de dieciocho, solteros, que, con conocimiento de sus padres o abuelos, vivan independientemente de ellos.

c) Los demás menores de dieciocho, con autorización, por el orden siguiente: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, de las personas o instituciones que los hayan tomado a su cargo o de la autoridad local.

d) La mujer casada, con autorización de su marido, salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputará concedida por ministerio de la Ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración.

Art. 12. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza, expresa o tácitamente, para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación. La autorización, no obstante, podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal.

Art. 13. La capacidad de las personas jurídicas o colectivas contratantes se regulará por los artículos 37 y 38 del Código Civil y demás normas legales aplicables en cada caso.

Art. 14. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos cuando así lo dispongan las normas legales de trabajo o lo exija cualquiera de las partes, y siempre que el empresario contrate con varios trabajadores conjuntamente.

Los contratos de trabajo por escrito estarán exentos de toda clase de impuestos, incluso del del Timbre, si el salario estipulado no excede de 9.000 pesetas anuales.

Art. 15. Los gastos que ocasione la celebración del contrato de trabajo los pagará el empresario si no se hubiere pactado lo contrario.

La indemnización por gastos de traslado del trabajador al lugar donde haya de ser empleado podrá ser exigida por éste al empresario solamente, si así se hubiere convenido expresamente o estuviere establecido en normas legales de trabajo.

Si el empresario exigiese previamente a un trabajador determinado que se le presente para ver si le conviene, en caso de duda, deberá suplirle los gastos hechos justificadamente al efecto, y ello aunque no llegare a celebrarse el oportuno contrato de trabajo.

Art. 16. El contrato de trabajo escrito deberá contener cláusulas referentes a las siguientes condiciones:

1.ª La clase o clases de trabajo objeto del contrato.

2.ª La expresión de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o en cualquier otra forma.

3.ª El señalamiento de la cuantía y la forma de pago de la remuneración.

4.ª La fijación de la jornada de trabajo y de los descansos con arreglo a la legislación vigente.

5.ª La determinación concreta de los términos del cumplimiento de las disposiciones legales sobre seguros sociales.

6.ª La declaración de comprometerse a la observancia estricta de las disposiciones legales sobre el trabajo.

7.ª La declaración de si se establecen o no sanciones y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y garantías para su efectividad.

8.ª La expresión de las facilidades que deben dar los empresarios para la educación general y profesional de los trabajadores o para el cumplimiento de las obligaciones que acerca de esto señalen las disposiciones legales.

9.ª La declaración de celebrarse el contrato por tiempo indefinido, por tiempo cierto o para obra o servicio determinado.

La omisión de cualquiera de estas condiciones no invalidará el contrato sino en la medida que se desprende en lo prescrito en el artículo 10 de la presente Ley.

## CAPITULO III

### Modalidades del contrato de trabajo.

Art. 17. Si el empresario diere un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto a cada uno individualmente, sus derechos y deberes.

Si el empresario designara un jefe a este

grupo, todos ellos estarán sometidos al mismo a los efectos del orden y la seguridad del trabajo; pero el jefe no será considerado como representante de los trabajadores, salvo acuerdo en contrario.

Si el salario fuese colectivo para el grupo, sus componentes tendrán derecho en él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo.

Si uno de ellos saliere del grupo antes de la terminación del trabajo encargado, tendrá derecho a la parte alicuota del trabajo que le correspondía en el ya realizado.

Art. 18. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen, salvo en el caso de que así se hubiere pactado.

Cuando un trabajador dejase el grupo, este deberá sustituirle por otro, proponiendo inmediatamente el designado a la aceptación del empresario. Si el grupo no lo hiciere, el empresario podrá proponer el sustituto al jefe del grupo.

Art. 19. El jefe elegido o reconocido por el grupo ostentará la representación de los trabajadores que lo integren y podrá cobrar y repartir el salario común, salvo que expresamente no se hallase autorizado para ello. En todo caso, el jefe deberá distribuir el salario en cuanto lo hubiere cobrado.

El derecho de los trabajadores a su parte en el salario cobrado por el jefe podrá ejercerse contra éste, de igual manera que el del trabajador contra el empresario.

Art. 20. Si el empresario pusiese auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, estos no tendrán la cualidad de miembros del mismo.

Art. 21. Las empresas industriales o mercantiles que ocupen normalmente 50 o más trabajadores fijos, contados todos los que presten sus servicios en las distintas factorías, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a redactar un Reglamento de régimen interior, para acomodar su organización del trabajo a las normas contenidas en la reglamentación que les sea aplicable y a los principios que inspiran el Fuero del Trabajo y la Ley de Ordenación Sindical.

Este mínimo de obreros podrá ser rebajado e incluso suprimido por la Dirección General de Trabajo, que en tal caso deberá hacerlo así constar en la reglamentación de trabajo por la cual se rija la industria.

El proyecto de Reglamento de régimen interior así confeccionado se someterá a la aprobación de la Dirección General de Trabajo, si la empresa desenvuelve sus actividades en el ámbito nacional, regional o interprovincial, y a las delegaciones de Trabajo si las desenvuelve en un área provincial.

Art. 22. El Reglamento de régimen interior, además de las peculiaridades propias del régimen de la explotación, taller o fábrica, consignará las disposiciones necesarias acerca de la organización y jerarquía en el trabajo; plantillas, clasificación del personal, jornada y descanso, vacaciones, salario, lugar y forma de pago, cómputo y retribución de horas extraordinarias, bases para calcular la retribución y rendimiento del trabajo a destajo, si por la índole de la empresa procediese; condiciones del trabajo en cuanto a los locales

en que se realiza; orden que debe guardarse en los mismos; entrega y manejo de materiales, máquinas e instrumentos de trabajo; entrega de la obra, medidas de seguridad, higiene y sanidad; premios y correcciones disciplinarias, suspensiones de trabajo, etc., etc., y, en general, cuantas prevenciones puedan ser útiles para la buena marcha de la empresa y para el mantenimiento, dentro de la comunidad, de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocas que se deben cuantos participan en la producción.

Art. 23. En toda contrata de obras y servicios públicos del Estado, de la Provincia y del Municipio, o bien de entidades oficiales representativas de aquellas instituciones, será obligación del concesionario o del rematante realizar un contrato por escrito con los trabajadores que hayan de ocuparse en las obras o servicios, conforme a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 24. El contrato de trabajo a que se refiere el artículo anterior habrá de amoldarse necesariamente a las normas establecidas por las distintas reglamentaciones de trabajo respecto de los oficios y trabajos que hayan de ser utilizados o realizados en las obras o servicios a que la concesión o contrata se refiera y, en su defecto, a las condiciones mínimas que rijan para dichos oficios o trabajos en la localidad donde hayan de prestarse.

En el contrato, además de hacerse constar cuanto preceptúa el artículo 16 de esta Ley para los contratos escritos, deberán indicarse los plazos en que habrán de realizarse los pagos de los jornales, que no podrán exceder de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los restantes trabajadores.

Es obligación del contratista o concesionario entregar a cada trabajador que emplee un ejemplar del contrato con él concertado y, además, una cartilla en que conste la obra o servicio público de que se trate y el nombre del obrero o empleado, y en la que se consignarán todas las liquidaciones de salarios que se hagan al titular, con separación de las remuneraciones correspondientes a la jornada legal de trabajo y a las horas extraordinarias que hubiese trabajado.

Art. 25. El contrato será extendido por triplicado y autorizado con su firma por el concesionario o contratista y por el trabajador a que se refiera, y si éste no supiera firmar, con su huella dactilar. Un ejemplar quedará en poder de cada uno de los signatarios y otro se presentará a las entidades públicas adjudicantes de las obras o servicios, las cuales remitirán copia del mismo, dentro de los cinco días siguientes a su recibo, al Ministerio de Trabajo y archivarán el original del contrato.

También estarán obligados los concesionarios a remitir quincenalmente a dichas entidades las variaciones que se produzcan en el personal.

Art. 26. Cuando en las obras o servicios públicos fuese necesario emplear trabajadores eventuales, por falta de personal permanente o para trabajos accesorios, perentorios o no previstos, las remuneraciones del trabajo de dichos obreros no podrán ser inferiores a las estipuladas en el contrato celebrado con el personal permanente para labores iguales o análogas.

Los trabajadores eventuales habrán de ser

provistos también de la cartilla a que se refiere el artículo 24, y en ella se consignará, además de lo preceptuado en el mismo artículo, el tiempo por el cual se contrate al obrero

#### CAPITULO IV

##### *Efectos generales del contrato de trabajo.*

Art. 27. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado.

A falta de pacto expreso, se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por normas legales o reglamentaciones del trabajo, en la clase del mismo a que aquél se refiera, y, en defecto de tales normas, por los usos o costumbres locales.

El contrato para obra o servicio determinado durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación del otro.

Art. 28. Cuando no se hubiera pactado y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas o por medidas u otras modalidades del trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.

Art. 29. Si en el taller se hiciesen invenciones en las que dominara el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos de la empresa, sin distinción particular de persona alguna, tales invenciones serán de propiedad del empresario.

Lo mismo ocurrirá con las invenciones llamadas de servicio, esto es, con las realizadas por trabajadores contratados al efecto para estudiarlas y obtenerlas.

Las invenciones que no sean de la explotación ni del servicio, o sean las invenciones libres, en las que predomine la personalidad del trabajador, pertenecerán a éste, aunque hayan nacido con motivo de su actividad en el trabajo de la explotación.

A la propiedad, patentada o no, de las invenciones libres, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empresario o de un tercero, más que en virtud de un contrato posterior a la invención.

En cualquier caso, así el empresario como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

Art. 30. Si la explotación, por el empresario, de la invención llamada de servicio, diese lugar a ganancias que supusieran evidente desproporción con las remuneraciones del trabajador que en el ejercicio de su trabajo ha producido la invención, éste recibirá la adecuada indemnización especial.

Art. 31. Los contratos en virtud de los cuales el trabajador trasmite de antemano al empresario a terceras personas sus derechos de autor, respecto de obras de literatura, de música, de artes gráficas, de telegrafía, etcétera, habrán de hacerse por escrito.

Se excluyen de este precepto los escritos de propaganda, relaciones, anuncios y otros medios semejantes, propios de la vida comercial.

Art. 32. No podrán imponerse por el empresario al trabajador otras correcciones que las previstas en las disposiciones legales, en los reglamentos de taller o en los contratos hechos por escrito.

Si las correcciones consistieran en suspen-

sión temporal del empleo, deberán anotarse en un registro especial que, a tal efecto, llevará la Empresa, y que habrá de exhibir a los órganos de la Inspección del Trabajo cuando éstos lo soliciten.

Art. 33. Si el trabajador tuviere que prestar fianza y ésta excediera del salario o sueldo de un mes, habrá de ser depositada en el Banco de España o en una Caja pública de ahorros, en forma de que sólo pueda disponerse de ella con intervención de ambas partes. Los gastos del depósito correrán a cuenta del empresario.

Art. 34. Si por la relación o con motivo del contrato el trabajador tuviere que depositar en la Empresa certificados, documentos de identidad, objetos, instrumentos, materiales, alimentos o vestidos, una vez realizada la entrega con las formalidades debidas, aquélla será responsable de su custodia sin derecho alguno de retención, pudiendo el trabajador reclamar en todo momento la devolución de sus depósitos si no fuesen necesarios a los fines del contrato.

Art. 35. El trabajador tendrá derecho a un permiso anual retribuido, al menos de siete días laborales ininterrumpidos o de mayor duración si así lo estableciere su reglamentación de trabajo, disfrutándolo en la fecha que fije de común acuerdo con su empresario o en la que ordene el Magistrado del Trabajo, en caso de desacuerdo.

La retribución en metálico correspondiente al permiso será abonada por el empresario al empezar el disfrute, y la retribución en especie, si la hubiere, lo será como de ordinario o debidamente compensada.

Quando el trabajador dejara de prestar sus servicios antes de haber disfrutado el permiso anual retribuido, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

No se podrá compensar el no disfrute del permiso retribuido con el pago de doble del salario durante los días que deba disfrutarse aquél, a no ser por resolución del Magistrado del Trabajo, cuando el trabajador reclame del empresario el cumplimiento de dicha obligación y haya dejado de prestar sus servicios, pues en otro caso el Magistrado señalará la fecha en que deba disfrutar las vacaciones atrasadas y reclamadas.

Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otros trabajos que contraríen la finalidad del permiso, deberá reintegrar al empresario la remuneración percibida correspondiente a las vacaciones.

Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario concedido durante el año.

Art. 36. Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualesquiera otros beneficios establecidos por la Ley.

#### CAPITULO V

##### *Del salario.*

Art. 37. Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reci-

ha en metálico o en especie, como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.

Art. 38. En la retribución del trabajo por *unidad de tiempo* sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, salvo contrato en que expresamente se estipule un mínimo de obra.

En los trabajos por *unidad de obra*, sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. En caso de haberse estipulado plazo para la conclusión del trabajo u obra, deberá terminarse dentro de él, pero no se podrá exigir un rendimiento mayor al normal de un trabajador apto.

El trabajo *por tarea* consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

Cuando la tarea quede interrumpida por causas extrañas a la voluntad del empresario y del trabajador, quedará en suspenso el contrato hasta que aquéllas desaparezcan, debiendo ser mientras tanto empleado el trabajador a jornal por el empresario y a cuenta de éste en otro trabajo, siempre que haya posibilidad material de ello.

Cuando la remuneración se pactare para otra clase de trabajo distinta de las anteriores, se determinarán expresamente sus condiciones en el contrato.

Art. 39. Si en el cálculo de los destajos y de su pago se hubiese cometido error grave, del que resultare para una u otra parte desproporción entre el trabajo y las ganancias, cualquiera de ellas podrá exigir la oportuna rectificación contractual o la compensación debida.

Art. 40. Si el trabajo a destajo no diera el rendimiento debido en beneficio del trabajador, a pesar de poner en el ejercicio de su debida actividad así su diligencia como la adecuada técnica, a causa de defectos probados de los instrumentos o materiales suministrados por el empresario, o por cualquiera otra circunstancia que dependiera de éste, el trabajador tendrá derecho al salario total previsto del destajo, y si no se hubiese previsto, al jornal mínimo establecido para los trabajadores análogos en la industria o actividad de que se trate.

Art. 41. Si se interrumpiere un trabajo a destajo antes de su terminación, el operario tendrá derecho al salario correspondiente al trabajo o la obra realizados.

Art. 42. En el caso de que los trabajadores hubieran de percibir una comisión por participación en negocios en que hubiesen mediado, si no se hubiese fijado cantidad, ésta se determinará con arreglo a los usos y costumbres locales en la respectiva industria o comercio.

El derecho a la comisión, a falta de acuerdo sobre el particular, nacerá en el momento de

realizarse y de pagarse el negocio, la colocación o la venta.

Si el negocio se deshiciera por culpa probada del empresario, el trabajador podrá mantener su derecho a la comisión como si aquél se hubiera efectuado, sin perjuicio del mejor derecho de un tercero.

Art. 43. Si no se hubiere pactado otra cosa, la liquidación y pago de las comisiones se hará al finalizar el año. El trabajador puede pedir comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos y valerse para su examen de un perito contable, cuyos honorarios estarán a su cargo o al del empresario, según a quien pertenezca la condición de parte temeraria en lo contencioso. No siéndolo ninguna, los citados honorarios estarán a cargo del trabajador.

Si el empresario se negase a dar comunicaciones de los libros, bien al trabajador, bien al perito que éste designe, el trabajador podrá reclamar el cumplimiento de tal obligación ante la Magistratura del Trabajo competente.

Art. 44. Si se hubiere convenido que la remuneración consista total o parcialmente en la participación en los beneficios de la Empresa, o sólo en algunos determinados de la misma, o dependiera de ellos la cuantía de la remuneración restante, se liquidarán aquéllos y ésta anualmente, en cuanto se hubiese fijado el balance. Respecto del examen de los libros y las cuentas, el trabajador tendrá los mismos derechos y deberes que los señalados en los artículos referentes a la liquidación de comisiones.

Art. 45. La participación en los beneficios no autorizará, salvo pacto en contrario, a compensaciones de los años de pérdida con los años de ganancia, ni tampoco de los de unas con los de otras ramas de la industria o del comercio; esto último, salvo cuando los trabajadores estén adscritos simultáneamente a unas y otras.

Si el trabajador hubiera sido empleado con participación dentro del curso de un ejercicio económico, disfrutará de los beneficios de la parte alicuota del año.

Art. 46. Los derechos a gratificaciones o remuneraciones especiales se regirán por las mismas reglas que la participación en los beneficios.

Estos derechos se perderán si terminara el contrato por culpa del trabajador antes de la fecha en que aquéllas debieron abonarse.

Art. 47. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo o por impedimentos que provinieran de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al empresario y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Si el salario se pagase por unidad de obra o por tarea, se calculará al efecto equitativamente sobre el supuesto de las que en el tiempo perdido hubiera podido realizar.

Si el trabajador ganara en otros empleos, durante el impedimento proveniente de causas imputables a la Empresa, cualquier otro emolumento, se descontará éste de las obligaciones del empresario.

Con el mismo criterio se resolverá la cuestión de las cuotas de los seguros y cualquier obligación o derecho en relación con terceras personas que se interfiriesen en esta relación.

Art. 48. Si el trabajador fuere admitido a vivir en la casa del patrono o a cargo de la Empresa, o a ser sustentado por ella, las condiciones del local, dormitorios y comidas habrán de ser los adecuados a su situación, estado y exigencias de la moralidad y de la higiene.

El empresario deberá, en estos casos, dar alojamiento, alimentación y auxilios médicos y farmacéuticos, durante cuatro semanas, salvo disposiciones que fijen plazo mayor, a los trabajadores que enfermaren. Si los empresarios fueran culpables de la enfermedad, su obligación se extenderá a lo que de la misma resultare, y harán frente a estas eventualidades valiéndose de hospitales u otros medios adecuados, y, sobre todo, de los seguros sociales.

Art. 49. Se tendrá por nula toda condición del contrato que, directa o indirectamente, obligue a los trabajadores a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 50. Se prohíbe el establecimiento, en las fábricas, obras y explotaciones, de cualquier clase que sean, de tiendas, cantinas o expendedorías que pertenezcan a los empresarios, destajistas, capataces o representantes suyos, o a personas que tengan, por razón del trabajo, alguna autoridad sobre los trabajadores de la industria respectiva.

Art. 51. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior los economatos organizados por los empresarios para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

Primera. Libertad absoluta del trabajador para aceptar el suministro.

Segunda. Publicidad de las condiciones en que éste se haga.

Tercera. Venta de los géneros al precio de coste.

Cuarta. Intervención de los trabajadores en la administración del economato.

Art. 52. Si el empresario, en relación con el trabajo, alquilara al trabajador una vivienda, deberá acreditarse la libre aceptación de éste, y el alquiler será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones.

Las viviendas responderán, además, a las exigencias de la moralidad y de la higiene.

En caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes después de la rescisión de aquél. Durante este plazo no podrá aumentarse el alquiler pactado.

Art. 53. Si en conexión con el contrato de trabajo el empresario cediera al trabajador, mediando o no renta, un terreno para su cultivo, el comienzo y terminación de esta cesión coincidirá con la del contrato.

El precio de la renta será equitativo, no excediendo en ningún caso al usual en la comarca.

En caso de una rescisión del contrato de trabajo, sea por culpa del trabajador o no, el empresario habrá de respetar el año agrícola, y abonará al trabajador saliente el valor de las mejoras hechas en la tierra con arreglo a derecho.

Art. 54. El pago de la parte en numerario

del salario habrá de hacerse en moneda de curso legal, al terminar el trabajo o su contrato, o periódicamente, según se haya estipulado; pero en este caso los plazos para las liquidaciones no podrán exceder de los fijados por la reglamentación del trabajo de que se trate y nunca de un mes.

Los usos locales, en defecto de otras normas, decidirán en cuanto a los días y las horas de pago; pero éste deberá hacerse, o dentro de la jornada o inmediatamente de terminarse ésta y en el lugar del trabajo.

No podrá verificarse el pago de salarios en día de descanso ni en lugares de recreo, tabernas, cantinas o tiendas salvo, cuando se trate de obreros empleados en algunos de estos establecimientos.

Art. 55. En caso de que se anulare un contrato, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiere prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido, salvo si la nulidad proviniera de voluntad maliciosa del trabajador.

Art. 56. Cuando el trabajo se preste por unidad de obra, por tarea o por precio alzado, y no fuere posible liquidar semanalmente la labor ejecutada, se abonará al obrero el jornal ordinario en su oficio y categoría correspondiente a los días que hubiese trabajado sin perjuicio de lo que resultare a su favor en la liquidación definitiva de la obra, siempre que trabaje en el local del empresario.

Art. 57. El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, pero habrá de demostrar la necesidad urgente de ello.

Art. 58. Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menor si no consta la oposición del padre, de la madre, y, en su caso, de sus representantes legales.

Para que la oposición del marido surta efecto habrá de formularse ante el Magistrado del Trabajo correspondiente, y si no hubiere Magistratura en la localidad donde el servicio se preste, ante el Juez municipal de aquélla, quienes después de oír a la mujer, y en vista de las pruebas practicadas, la autorizarán o no para recibir por sí el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar.

En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo.

Art. 59. Los créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores tendrán la calidad de singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

Primera. Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos por aquéllos elaborados, mientras permanezcan en poder del deudor y sobre los inmuebles a los que precisamente se incorpore su trabajo.

Cuando alguno de estos bienes inmuebles estuviese gravado con hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, la mencionada preferencia solamente alcanzará al importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando subsistente la prelación establecida en los números primero y segundo del artículo 1.923 del Código Civil.

Segunda. Gozarán también de igual preferencia respecto de los bienes muebles o inmuebles incorporados a la empresa o explotación, salvo cuando se trate de créditos pignoratícios e hipotecarios sobre dichos bienes.

Tercera. Cuando conste en el Registro de la Propiedad que se ha hecho uso del derecho de prelación sobre la hipoteca, no podrá reclamarse de nuevo aquél derecho de prelación sobre los mismos bienes hipotecados.

Cuarta. El acreedor hipotecario que hubiere satisfecho los salarios de dos semanas y el sueldo del último mes, a que se refiere la regla primera, tendrá derecho a pedir ampliación de la hipoteca por el importe de las cantidades satisfechas.

Quinta. La parte de crédito que no se satisfaga en virtud de la regla primera, gozará de la prelación que, según su naturaleza, le reconozca el Código Civil o el de Comercio, en los respectivos casos.

Sexta. Las demandas sobre los créditos a que se refiere este artículo no podrán interponerse sino por el obrero, dependiente o empleado acreedor o sus herederos.

## CAPITULO VI

### Obligaciones y derechos del trabajador y del empresario.

Art. 60. El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción del comercio o en la prosperidad de la empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el empresario.

Art. 61. Allí donde el salario se regule por los productos del trabajo o por tarea del trabajador, estará obligado también a aplicar al objeto su actividad profesional, sin más interrupciones que las determinadas por la Ley las reglamentaciones del trabajo, el contrato y los usos y costumbres.

Art. 62. Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a denunciarlo inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

Art. 63. El trabajador deberá indemnizar al empresario en los perjuicios que culpablemente le haya ocasionado en los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo. En la medida en que pueda hacerlo, y siempre que por ello no pueda temerse una perturbación importante en la explotación, el empresario deberá permitir al mismo obrero que repare el daño con su propio trabajo.

Art. 64. El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, la reglamentación del trabajo, el contrato y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado, a condición de indemnizarle, de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 65. Si el trabajador estuviera contra-

tado a destajo y transitoriamente éste no pudiera realizarse, sin culpa del empresario o por exigencia inevitable de la explotación, el trabajador no podrá eximirse de prestarlo por tiempo en la misma empresa y en obras adecuadas.

Art. 66. La entrega y devolución de materiales, instrumentos, máquinas y objetos semejantes para el trabajo, salvo disposición o pacto contrario, tendrá lugar en los talleres u oficinas donde aquél se preste y, en su defecto, en casa del empresario.

Si el tiempo de espera no fuere el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, será considerado como jornada de trabajo.

Art. 67. El trabajador, avisando con la posible anticipación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

Primero. Por tiempo que no exceda de una jornada de trabajo, en los casos de muerte o entierro de padre, abuelo, hijo o nieto, cónyuge o hermano; enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge; alumbramiento de esposa.

Segundo. Por el tiempo indispensable, en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Cuando el cumplimiento de las diligencias a que este caso se refiere lleve consigo el percibo, por el trabajador, de una indemnización, se computará el importe de la misma con parte del jornal que hubiere de percibir, siendo tan sólo abonable por el empresario la diferencia, si existiere, entre la indemnización y el referido jornal, cuando aquélla sea menor.

El trabajador, a petición del empresario, vendrá obligado a justificar la certeza del motivo alegado, incurriendo, caso de ser inexacto, en la suspensión de un día de trabajo, con devolución del jornal percibido por el día de su ausencia injustificada, si lo hubiere cobrado.

Art. 68. En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Art. 69. Es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los elementos del personal de la misma que le asistan.

Las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera del trabajo no tendrán efectividad más que en lo que pueda afectar a éste o al buen orden y moralidad de la casa del empresario, si el obrero habitara en ella.

Art. 70. Los trabajadores deberán fidelidad a la empresa en que trabajen.

Si aceptaren propinas, regalos o cualquier otra ventaja que constituyera soborno para hacerles incumplir sus deberes derivados del contrato de trabajo, el empresario tendrá derecho a incautarse de cuanto el trabajador reciba por este concepto, sin perjuicio de la indemnización correspondiente por daños y perjuicios.

Art. 71. El trabajador a quien la Empresa confiare la intervención o conclusión de negocios no podrá recibir gratificación sin consen-

timiento del empresario, pudiendo éste exigir su inmediata devolución o la entrega del valor equivalente, sin perjuicio de la oportuna indemnización de daños.

Art. 72. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresario, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso podrá utilizarlo en su beneficio propio, sólo en cuanto fuese exigencia justificada de su profesión habitual.

Art. 73. El trabajador está obligado a no hacer concurrencia a su empresario ni a colaborar con quienes se la hagan.

No podrá realizar, salvo consentimiento del empresario, obra o trabajo complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades pertenecieran a la rama industrial o comercial de la Empresa y perjudicara a ésta.

Se presumirá el consentimiento si, con conocimiento previo por el empresario de las actividades particulares del trabajador, no se hubieran prohibido en el contrato.

Art. 74. La prohibición de la concurrencia para después de terminado el contrato de trabajo caducará transcurridos dos años, para los trabajadores y cuatro años para los empleados, técnicos, o cuando el empresario se haya negado a pactar con el trabajador o el empleado la oportuna indemnización durante los citados años, o, una vez convenida, dejare de pagarla, y en todo caso, cuando no justifique el empresario un efectivo interés industrial y comercial en el asunto.

Art. 75. El empresario está obligado:

Primero. A remunerar la prestación de servicios y de obras que se le hicieran por el contrato de trabajo.

Segundo. A darle al trabajador ocupación efectiva cuando el no dársele perjudicase considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional.

No obstante, el empresario podrá justificar el incumplimiento de este deber por motivos ocasionales e importantes.

Tercero. A satisfacer puntualmente la retribución convenida, y, en caso de demora en el cumplimiento de esta obligación, indemnizará al obrero en una cantidad cuya cuantía fijará el Magistrado de Trabajo, teniendo en cuenta el importe de la remuneración, cargas familiares del trabajador y causas que hubieran motivado el retraso. En ningún caso excederá la indemnización concedida por este motivo, por cada año, del importe de la mitad de los salarios dejados de percibir, sin perjuicio de las facultades conferidas a los Magistrados por las leyes.

Cuarto. A reintegrar al trabajador de los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. En caso de que no estuviesen debidamente estipulados, el trabajador habrá de advertir al empresario antes o inmediatamente después de que aquéllos se originen, de su necesidad ineludible y de su cuantía.

Quinto. A entregar al trabajador, a instancia de éste, un certificado, extendido en papel común, en el que únicamente hará constar el tiempo servido a la empresa y la clase de trabajo o servicio que le hubiere prestado.

Sexto. A tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana.

## CAPITULO VII

### Extinción del contrato de trabajo.

Art. 76. Los contratos de trabajo terminarán por alguna de las causas siguientes:

Primera. Las consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.

Segunda. Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato. Si llegado el término no hubiera denuncia por ninguna de las partes, se considerará prorrogado tácitamente el contrato por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario.

Tercera. Mutuo acuerdo de las partes.

Cuarta. Muerte o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad contratante, siempre que no haya representante legal que continúe la industria o el trabajo.

Quinta. Muerte del trabajador.

Sexta. Fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las causas siguientes: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones, y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previstos, no se hayan podido evitar.

Séptima. Cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica, siempre que dicha cesación haya sido debidamente autorizada conforme a las disposiciones legales en vigor.

Octava. Despido injusto del trabajador por el empresario.

Novena. Por voluntad del trabajador.

Art. 77. Se estimarán causas justas de despido del trabajador por el empresario, las siguientes:

a) Las faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes.

c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo.

d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fué contratado.

e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.

f) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

g) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario.

h) La embriaguez, cuando sea habitual.

i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

j) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

Art. 78. Se estimarán causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes:

a) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de consideración por parte del

empresario o de su representante o empleados, al trabajador o persona de su familia que con él vivan.

b) La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida.

c) Exigir el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia prescritos en la Ley.

d) Modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo.

e) Cualquier otra causa análoga o semejante a las anteriores que el Magistrado de Trabajo estime justificadas, por ser reveladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador.

Art. 79. No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo:

Primero. Durante una incapacidad temporal para el trabajo, derivada de un accidente o de una enfermedad, cuando la incapacidad no pueda atribuirse al trabajador y mientras no exceda del plazo que determinen las leyes o reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, el uso o costumbre.

Segundo. Por ausencia motivada por el servicio militar o por el ejercicio de cargos públicos, a tenor de la legislación vigente, pero quedando facultado el empresario, en el momento que el antiguo trabajador se presente, para prescindir de los servicios del que con esta condición hubiese ocupado su puesto. No obstante, cuando la ausencia del trabajador se prolongue por tiempo que exceda de dos meses, contados desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o de la en que haya cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo en el caso de enfermedad.

Tercero. Por ausencia de la obrera, fundada en el descanso que con motivo de alumbramiento, señala la legislación vigente.

Art. 80. El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causa no prevista ni imputable al empresario, cuando existan motivos fundados, a juicio de la Delegación de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo, según se trate de industria provincial o nacional.

Art. 81. Si el trabajador es despedido por causas imputables al mismo, no tendrá derecho a indemnización alguna.

Si lo fuera por motivos justificados, pero independientes de su voluntad, podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por las reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, por la costumbre.

Si es despedido sin causa justificada, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice en una suma que fijará el magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, etc., sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando se trate

de empresa de menos de cincuenta operarios fijos, y al trabajador cuando exceda de este número.

Cuando la causa de terminación del contrato individual del trabajo sea alguna de las comprendidas en el artículo 79, el magistrado de trabajo, atendida la naturaleza del caso y las circunstancias que en el mismo concurren, podrán acordar el abono al trabajador de la indemnización prevenida en el párrafo anterior.

Si fuere el trabajador el que incumpliere el contrato, abandonando el trabajo, el empresario tiene derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.

## CAPITULO VIII

### Prescripción de acciones.

Art. 82. La acción por despido injustificado caducará a los quince días siguientes de aquel en que se hubiera producido, prorrogables por otros tres días si el lugar del trabajo fuera distinto de la localidad en que la Magistratura de Trabajo reside.

Art. 83. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación.

A estos efectos se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración expresamente convenido o determinado según la presente Ley; y

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

Si la acción se ejercita para el percibo de salario o diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias, el plazo de tres años se computará, si el contrato subsistiera, desde el día en que reciba el obrero su jornal, sin protesta ni reclamación alguna.

### CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 y cuantas disposiciones se opongan a lo preceptuado en el presente Decreto.

## 87 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — RAMA ESPECIAL DEL CAÑAMO

Resolución de la Dirección General de Previsión de 3 de marzo de 1952, *Boletín Oficial del Estado* núm. 67, del 7 de marzo de 1952.

**I.—JORNADAS MINIMAS Y MODULOS DE SALARIOS.**—Se establece la jornada de trabajo y módulos de salarios a efectos de aplicación de los Seguros Sociales a través de la Rama especial del Cañamo.

**II.—TEXTO LITERAL.**—Vista la propuesta formulada por la Junta Gremial Sindical del Cañamo de Alicante, así como los informes de la Delegación Provincial de Trabajo y la del Instituto Nacional de Previsión de aquella provincia, y habida cuenta de que si, por una parte, no deben olvidarse las situaciones de hecho que pueden repercutir sensiblemente en el normal desenvolvimiento económico de la Industria Manual del Cañamo, cuyas contin-

gencias adversas interesa, naturalmente, evitar, puesto que la prosperidad en la producción es índice elemental que señala la posibilidad de conceder mayores beneficios de tipo social a los trabajadores a ella adscritos, por otra debe tenerse presente que el carácter eminentemente tuitivo de la legislación social en general, como exponente sincero de la política estatal en este aspecto, induce a asegurar en lo posible el máximo de dichos beneficios que permitan las condiciones económicas en que cada rama productora se desenvuelve.

Esta Dirección General, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 9.º de la Orden ministerial de 15 de noviembre de 1951 (Ref. 475/51), ha resuelto lo siguiente:

1.º A efectos de la aplicación de los Seguros Sociales a través de la Rama especial del Cáñamo que la citada Orden regula, se establece en dieciocho días el promedio de los trabajados por obrero y mes.

2.º El módulo de salarios propuestos por la indicada Junta General se adoptará a dicho número de días para fijar el importe del promedio anual del que se deduzca el tipo de la percepción fija mensual.

3.º Se reserva este Centro directivo la facultad de introducir las modificaciones que las circunstancias vayan aconsejando, tanto por lo que se refiere al aumento o disminución de los días promediados como a los salarios que deban tomarse en consideración para fijar el promedio anual y tipo de percepción mensual que corresponda.

## 88 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL. — SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES

Decreto-ley de 15 de febrero de 1952, *Boletín Oficial del Estado* núm. 71, del 11 de marzo de 1952.

**I.—RESPONSABILIDADES CIVILES Y PENALES.**—Se inserta nuevamente el texto literal de este Decreto-ley rectificando los errores advertidos en el texto anterior (Referencia 84/52).

**II.—TEXTO LITERAL.**—Viene iniciándose en los últimos tiempos, especialmente en las regiones de mayor volumen industrial, un sistema o procedimiento de contratación de mano de obra que, si se extendiera por no ser atajado y reprimido con todo el rigor de la Ley, podría dejar prácticamente sin efectos todos los beneficios de amparo, tutela y protección que el Estado persigue afanosamente en favor de los trabajadores.

Por virtud del anulado sistema, una empresa cede temporalmente todo o parte de su personal a otros empresarios, sin que, en muchas ocasiones, se cumplan por el cedente las obligaciones legalmente impuestas, tanto en el orden estrictamente laboral como en el de la previsión social en pro de los trabajadores que, más tarde, suelen verse burlados en sus derechos, ante la insolvencia de aquella empresa.

Es innegable que en el supuesto de que ante la imposibilidad del Poder público se propagase dicho sistema, se llegaría a autorizar—siquiera fuera tácitamente—, el funcionamiento de auténticas oficinas clandestinas de colo-

cación, en las que, con menosprecio de normas fundamentales de índole moral y legal volvería de nuevo a considerarse el trabajo como una pura mercancía, y se contrataría el esfuerzo ajeno sin respeto a los más esenciales principios de la dignidad humana, con manifiesto olvido de todas las disposiciones que amparan y regulan las relaciones laborales.

Para evitar esto se dicta la presente disposición, que tiende a corregir el mal, haciéndolo prácticamente imposible en el futuro; para ello ha de utilizarse, no sólo la celosa actuación de los organismos laborales, sino que también han de imponerse con toda la fuerza de la Ley las sanciones penales que procedan a quienes actuaren en esta esfera de forma dolosa.

En su virtud, vengo a disponer lo siguiente:

Artículo 1.º Las empresas, bien sean personas jurídicas o individuales que cedieren temporalmente todo o parte de su personal a otros empresarios, tanto si lo efectúan mediante el percibo de una compensación económica o aun cuando fuese a título gratuito de servicios benévolos o de buena vecindad, estarán obligadas a cumplir rigurosamente con respecto a sus trabajadores, todas las obligaciones legalmente impuestas en el orden laboral y en la esfera de la previsión social, abonándoles las retribuciones marcadas en los reglamentos de trabajo aplicables, según las actividades a que se dediquen y la función efectivamente desempeñada en cada instante. En el supuesto de que dichas empresas incumplieran los mencionados deberes, los empresarios que utilicen personal cedido por aquéllas responderán solidariamente de las obligaciones sociales exigibles, conforme a la legislación laboral y a las disposiciones reguladoras de la previsión social, sin que pueda alegarse en contrario la existencia de pacto o contrato liberatorio.

Art. 2.º Sin perjuicio de la responsabilidad civil solidaria a que se refiere el artículo precedente y de las sanciones que establezcan las normas de carácter social, si de los hechos cometidos se desprendiera la existencia de maquinaciones o confabulaciones dolosas, la Delegación de Trabajo correspondiente pasará el oportuno tanto de culpa a la jurisdicción penal ordinaria, que podrá imponer, tanto a la empresa cedente como a la cesionaria, las penas señaladas en el artículo 534 del Código penal vigente.

Art. 3.º Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo prevenido en este Decreto-ley.

Art. 4.º Por los Ministerios de Justicia y Trabajo se dictarán las disposiciones complementarias que exijan el desarrollo y ejecución del presente Decreto-ley.

Art. 5.º De esta disposición, que entrará en vigor al día siguiente de su inserción en el *Boletín Oficial del Estado*, se dará cuenta inmediata a las Cortes.

## 89 MUTUALIDADES Y MONTEPIOS LABORALES. — EMPLEADOS DE AHORRO Y PREVISION

Resolución de la Dirección General de Previsión de 5 de marzo de 1952, *Boletín Oficial del Estado* núm. 72, del 12 de marzo de 1952.

**I.—ESTATUTOS.**—Rectifica el art. 124 de los Estatutos referente al Socorro por Fallecimiento.

**II.—TEXTO LITERAL.**—Los Estatutos de esa Institución, aprobados por Orden de 21 de abril de 1951 (Ref. 159/51), establecen la prestación de Socorro por Fallecimiento, cuya cuantía se cifra en el artículo 124 en tres mensualidades del salario regulador del causante, con un mínimo de 3.000 pesetas y un máximo de 5.000, sin distinguir si el causante tenía la consideración de socio activo o la de pensionista del Montepío.

Al regularse la cuantía de la pensión de viudedad en los citados Estatutos, su artículo 108 toma como base el salario regulador del causante solamente en el caso de que éste fuese socio activo; pero si tenía la consideración de pensionista por jubilación o invalidez, la base está constituida por la pensión que venía percibiendo.

La diferencia que se aprecia en la pensión de viudedad se funda en el principio de que para determinar la cuantía de las prestaciones deben tenerse en cuenta los ingresos con que contaba una familia en el momento de producirse el riesgo que motiva la pérdida de aquéllos, puesto que el perjuicio económico que la prestación del Montepío trata de remediar no puede ser el mismo cuando el causante era socio activo y percibía su salario que cuando era pensionista, y contaba, por tanto, con ingresos inferiores.

De la razón expuesta, se deduce que es obligado hacer en la prestación de Socorro por Fallecimiento la misma distinción que aparece en la de Viudedad y Orfandad; por lo que esta Jefatura, en uso de las facultades de aclaración e interpretación que le están conferidas por el apartado b) del artículo 4.º del Decreto de 25 de mayo de 1951 (Ref. 241/51), ha tenido a bien resolver:

Primero. La cuantía del Socorro por Fallecimiento establecida en el artículo 124 de los Estatutos del Montepío Laboral de Empleados de Ahorro y Previsión, aprobados por Orden de 21 de abril de 1951, será la prevista en dicho precepto cuando el causante tuviere la consideración de socio activo; y la de tres mensualidades de la pensión de Jubilación o Invalidez que estuviese percibiendo el causante fallecido cuando éste tuviese la consideración de pensionista de la Institución, con los mismos límites mínimo y máximo establecidos en el citado precepto.

Segundo. La presente Resolución será publicada en el *Boletín Oficial del Estado* para conocimiento general.

## 90 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — TRANSPORTES POR CARRETERA

Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de marzo de 1952, B. O. del E. núm. 74, del 14 de marzo de 1952.

**I.—CHOFER PARTICULAR.**—Se excluye a los conductores de automóviles particulares de la Reglamentación de Transportes, si bien se establece el salario mínimo de los mismos y se les incluye en los distintos Seguros y Subsidios Sociales, así como en el régimen de Previsión Laboral.

**II.—TEXTO LITERAL.**—La Orden de 21 de septiembre de 1950, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* del día 26 del propio mes (Ref. 706/50), dispuso que los conductores de automóviles de turismo al servicio de particulares se hallaban comprendidos, a todos los efectos, en la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Empresas por Carretera, aprobada por Orden de 2 de octubre de 1947.

La peculiar naturaleza y específicas modalidades del trabajo que los referidos conductores de automóviles realizan, así como las acusadas características de confianza y asiduidad, propias de tal función, configuran esta relación, totalmente exenta de ánimo de lucro por parte del propietario del vehículo, como un contrato que necesariamente debe estar al margen de la rígida regulación de una Ordenanza laboral.

En su virtud, y en uso de las atribuciones que le están conferidas,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º La Reglamentación Nacional del Trabajo en las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 2 de octubre de 1947, no será de aplicación a los conductores de automóviles de turismo al servicio de particulares, si bien la retribución de los mismos no podrá ser inferior a la fijada para los "Conductores A", del subgrupo E, grupo tercero del artículo 36 de aquélla, con el plus establecido en el apartado 11 de la Orden de 21 de septiembre de 1950.

Art. 2.º Los referidos conductores de automóviles deberán ser afiliados a los seguros y subsidios sociales obligatorios, así como al régimen de accidentes de trabajo y Montepío de Previsión Laboral, señalándose para éste la cotización en idéntica cuantía y proporcionalidad a la que se fije en el artículo 133 de la referida Ordenanza laboral.

Art. 3.º Serán respetados en todo caso los salarios superiores que los conductores a que se contrae esta Orden disfrutasen en el momento de su vigencia.

Art. 4.º Quedan derogados los apartados 5.º, 16 y 17 de la Orden de 21 de septiembre de 1950.

Art. 5.º La presente disposición deberá insertarse en el *Boletín Oficial del Estado* y entrará en vigor desde la fecha de su publicación.

## 91 DEPARTAMENTOS MINISTERIALES, INSTITUCIONES Y ORGANISMOS OFICIALES.—INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA.—COOPERACION Y ACCION SOCIAL.—VIVIENDAS

Decreto del Ministerio de Trabajo de 22 de febrero de 1952, B. O. del E. núm. 77, del 17 de marzo de 1952.

**I.—BARCELONA.**—Se encomienda al Instituto Nacional de la Vivienda la construcción de 10.000 viviendas en la capital de Barcelona de la categoría económica más modesta.

**II.—TEXTO LITERAL.**—El desarrollo industrial de Barcelona no corre pareja con la construcción de viviendas que puedan estar al

alcance de las familias de modesta condición económica. Por ello, el Estado tiene que suplir la falta de iniciativa particular para la edificación de viviendas de renta reducida, actividad social que, en el momento presente, excede de las posibilidades económicas de las Corporaciones locales y que, por otro lado, no permite aplazamiento. En consecuencia, el Gobierno cree conveniente la realización de un plan de construcción de diez mil viviendas en la capital de Barcelona y en la zona industrial de su provincia, y a tal efecto encomienda al Instituto Nacional de la Vivienda la ejecución del mismo dentro del régimen excepcional establecido por la Ley de 19 de abril de 1939.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa la deliberación del Consejo de Ministros,

**DISPONGO**

Artículo 1.º Se encomienda al Instituto Nacional de la Vivienda la realización de un plan de diez mil viviendas en la capital de Barcelona y en la zona industrial de su provincia, de la categoría económica más modesta, dentro de las condiciones de dignidad e higiene exigidas por las Ordenanzas del Instituto, dedicadas a las clases productoras de aquella zona.

Los diferentes grupos de viviendas que sean proyectados dentro de este plan habrán de ser edificados en solares cedidos al efecto por los Ayuntamientos o demás entidades constructoras reconocidas en el artículo 11 del Reglamento de 8 de septiembre de 1939, con cuyas entidades podrá el Instituto concertar la cesión de las viviendas ya construídas en el plazo y condiciones que resulte de la aplicación de los beneficios económicos que pueda otorgar al amparo de la Ley de 19 de abril de 1939 y disposiciones complementarias. Los solares ofrecidos al Instituto habrán de estar dotados de los servicios de saneamiento y urbanización.

Art. 2.º La ejecución de este plan se realizará por el Instituto Nacional de la Vivienda con cargo a su presupuesto dentro de un plazo total de cinco años.

Art. 3.º La adquisición y transporte de los materiales necesarios para la ejecución del plan, a que se refiere esta disposición, tendrá carácter de urgencia y preferencia. El Instituto Nacional de la Vivienda disfrutará de los mismos privilegios concedidos para la construcción de viviendas mineras, por Decreto de 1 de mayo de 1944.

**92 DEPARTAMENTOS MINISTERIALES, INSTITUCIONES Y ORGANISMOS OFICIALES. — INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA. — COOPERACION Y ACCION SOCIAL. — VIVIENDAS PROTEGIDAS**

Decreto del Ministerio de Trabajo de 22 de febrero de 1952, B. O. del E. núm. 77, del 17 de marzo de 1952.

**I.—CEUTA.**—Se autoriza al Instituto Nacional de la Vivienda para la construcción de 500 viviendas protegidas en Ceuta.

**II.—TEXTO LITERAL.**—A pesar del esfuerzo realizado por el Ayuntamiento de Ceuta

para remediar el problema de alojamiento de su población trabajadora, con la construcción de varios grupos de viviendas protegidas, el problema subsiste con caracteres alarmantes por el aumento de población experimentado estos últimos años, y, sobre todo, por la triste herencia de indecorosas barriadas en derredor de las murallas, donde se hacían cerca de tres mil barracas levantadas con latás y madera. El Gobierno considera un deber de patriotismo para con la fidelísima ciudad de Ceuta, primera plaza española en Africa, conceder eficaz ayuda para que pueda alojar decorosamente a su población, a fin de que aquella ciudad, asomada al balcón del Estrecho, sea un ejemplo de civilidad española.

Con tal fin se encomienda al Instituto Nacional de la Vivienda la construcción directa de un plan de quinientas viviendas protegidas, utilizando el régimen excepcional establecido por la Ley de 19 de abril de 1939.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros,

**DISPONGO**

Artículo 1.º Se autoriza al Instituto Nacional de la Vivienda la realización de un plan de quinientas viviendas protegidas en la ciudad de Ceuta, de la categoría económica más modesta, dentro de las condiciones de dignidad e higiene exigidas por las Ordenanzas del Instituto, dedicadas a su población trabajadora.

Las viviendas serán edificadas sobre solares cedidos por el Ayuntamiento, con cuya entidad podrá el Instituto concertar la cesión de las viviendas ya construídas en el plazo y condiciones que resulte de la aplicación de los beneficios económicos que pueda otorgar al amparo de la Ley de 19 de abril de 1939 y disposiciones complementarias. Los solares ofrecidos al Instituto habrán de estar dotados de los servicios de saneamiento y urbanización.

Art. 2.º La ejecución de este plan se realizará por el Instituto Nacional de la Vivienda con cargo a sus presupuestos dentro de un plazo total de dos años.

Art. 3.º La adquisición y transporte de los materiales necesarios para la ejecución del plan, a que se refiere esta disposición, tendrá carácter de urgencia y preferencia. El Instituto Nacional de la Vivienda disfrutará de los mismos privilegios concedidos para la construcción de viviendas mineras, por Decreto de 1 de mayo de 1944.

**93 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — OBRAS DE PUERTOS**

Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de marzo de 1952, Boletín Oficial del Estado núm. 78, del 18 de marzo de 1952.

**I.—PERSONAL DE EMBARCACIONES, ARTEFACTOS Y FERROCARRILES DE OBRAS DE PUERTOS.**—Se suprime en estas Normas de trabajo la cuarta zona.

**II.—TEXTO LITERAL.**—Recibidas diversas consultas sobre si la supresión que de la Zona cuarta de la Reglamentación de Trabajo para

La Construcción y Obras Públicas se hizo por Orden de 8 de febrero de 1951 (Ref. 46/51) afecta a las normas para aplicar dicha Reglamentación al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos, aprobadas por resolución de 14 de diciembre de 1946.

Esta Dirección General de Trabajo, en uso de las atribuciones conferidas por la citada Orden de 8 de febrero de 1951 y la anterior de 11 de abril de 1946, ha resuelto aclarar lo siguiente:

La supresión de la Zona cuarta de la Reglamentación de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas, realizada por Orden de 8 de febrero de 1951, afecta también a la citada resolución de 14 de diciembre de 1946, y de la tabla de retribuciones contenida en el apartado cuarto de ésta deben ser suprimidas todas las relativas a la Zona cuarta.

El contenido de esta resolución tendrá efectos desde su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

## 94 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — ACCIDENTES DEL TRABAJO

Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de febrero de 1952, *B. O. del E.* núm. 80, del 20 de marzo de 1952.

### I.—TARIFAS DE PRIMAS MINIMAS.— Se aprueban las tarifas para el año 1952.

II. **TEXTO LITERAL.**—El artículo 3.º de la Orden de 30 de marzo de 1949 (Ref. 106/49) preveía la necesidad de efectuar revisiones periódicas totales o parciales de las Tarifas del Seguro de Accidentes del Trabajo.

La aplicación práctica de las Tarifas vigentes ha revelado la precisión de una revisión parcial para introducir determinadas correcciones en algunos epígrafes y crear otros nuevos en la rama industrial.

No se ha estimado aconsejable una subdivisión casuística de muchos epígrafes, que pugnaría con el criterio de síntesis, base de las actuales Tarifas, ni atender a la gravedad específica de los riesgos, ya que las primas aplicables sólo pueden basarse en el porcentaje que los siniestros representan en relación con la masa total asegurable en la industria de que se trata.

En cuanto a las tarifas en la Agricultura, ha habido necesidad de elevar las primas por naturaleza y extensión de cultivo, en aquella medida indispensable que la repercusión práctica de la elevación de salarios a los trabajadores agropecuarios se efectuó en 24 de julio de 1950 (Ref. 645/50). De otro lado, se hacía necesario corregir la desigualdad de cuotas en la incapacidad temporal, siendo idénticas las prestaciones, unificando la tarifa del Grupo primero, que contiene la pequeña y gran agricultura, ya que debe ser igual el coste del Seguro en ambos casos.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º A partir del día 1 de enero del corriente año, las primas o cuotas mínimas que habrán de aplicarse en el Seguro de Accidentes del Trabajo, tanto en su parte obligatoria como en la voluntaria, serán las que figuran en las Tarifas contenidas en el adjunto anejo, continuando en vigor las aprobadas por Orden de 30 de marzo de 1949 para la industria, en cuanto no sean modificadas por las que ahora se publican, subsistiendo también el artículo de la referida Orden.

En su consecuencia, todos los contratos de Seguro de Accidentes del Trabajo vigentes en la actualidad, se consideran obligatoriamente modificados en la parte referente a la cuota o prima que en él figure, ajustándolas a la que resulte de la aplicación de estas tarifas.

Art. 2.º Por la Caja Nacional de Seguro de Accidentes del Trabajo se procederá a la publicación del texto refundido de las tarifas vigentes.

Art. 3.º La Dirección General de Previsión queda autorizada para publicar las instrucciones precisas que exija la aplicación de las tarifas mencionadas.

### GRUPO I.—AGRICULTURA Y GANADERIA

(Decretos de 12 de junio y 25 de agosto de 1931)

(Pequeña Agricultura)

#### Cuotas a aplicar por cada cien de salarios

EPIGRAFE	Incapacidad temporal %	Incapacidad permanente y muerte %
<i>Secano:</i>		
1.—Cereales, legumbres, algodón, cáñamo y, en general, los cultivos de planta anual, incluidos los barbechos .....	2,75	0,35
2.—Olivar, viñedo, excluidos La Rioja y Cádiz, sin elaboración ni fumigación cianhídrica .....	2,75	0,30
3.—Viñedos en La Rioja, excluida la elaboración, que deberá asegurarse forzosamente por Póliza aparte .....	3,10	0,40
4.—Viñedos en Cádiz, excluida la elaboración, que deberá asegurarse forzosamente por Póliza aparte .....	4,60	0,15
5.—Almendros, algarrobos y otros frutales, excluida la fumiga-		

EPIGRAFE	Incapacidad	
	temporal %	permanente y muerte %
ción cianhídrica .....		
6.—Dehesas de pasto, monte alto y bajo, excluidos tala, descorche, poda y carboneo y recolección de esparto, pero con recogida de bellotas, castañas y piñas .....	2,75	0,30
7.—Prados beneficables .....	3,85	0,85
8.—Recolección de esparto .....	3,10	0,25
<b>Regadío:</b>	5,00	1,00
1.—Cereales, maizales, remolacha, tubérculos, caña de azúcar, algodón y similares, incluidos los barbechos .....		
2.—Hortalizas en cultivo intensivo .....	2,75	0,25
3.—Olivar, viñedo, ambas sin elaboración; frutales (excepto los del epígrafe 4) sin fumigación cianhídrica ni asociación de otro cultivo .....	2,30	0,55
4.—Naranjas, limas, limoneros, excluida la fumigación cianhídrica.	2,75	0,65
5.—Platanales (Canarias) .....	2,75	0,35
6.—Tomatales (Canarias) .....	2,00	0,75
7.—Arrozales .....	1,55	0,45
	2,75	0,25

**Primas mínimas:**

De acuerdo con la Instrucción cuarta, las primas mínimas que se aplicarán cuando las resultantes a emplear los tipos fijados para los cultivos sean inferiores a aquéllas, serán las mismas que se apliquen cuando el cálculo se verifique a base de superficie.

**Otros trabajos:**

1.—Pastores, cabreros, porqueros .....	3,85	0,30
2.—Vaquero, yegüero, mulalero .....	7,00	0,45
3.—Vaquero de reses bravas .....	7,50	2,00
4.—Casero, avicultor .....	0,90	0,20
5.—Guarda .....	3,85	0,55
6.—Encargado o capataz .....	1,55	0,85
7.—Colmenas fijas .....	3,10	1,10
8.—Colmenas transportables .....	6,15	2,20
9.—Jardineros .....	3,10	0,55
10.—Podadores .....	6,15	2,20
11.—Corta y roza de monte bajo .....	5,00	1,00
12.—Fumigación con materias tóxicas .....	9,20	2,50
13.—Fumigación sin materias tóxicas .....	5,00	0,80
14.—Empleo de cohetes y cañones granifugos .....	11,00	2,50

**GRUPO I BIS.—AGRICULTURA Y GANADERIA**

(Decretos de 12 de junio y 25 de agosto de 1931)

(Pequeña Agricultura)

**Cuotas a aplicar por extensión y naturaleza de cultivos**

EPIGRAFE	INCAPACIDAD TEMPORAL			INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE		
	I	II	III	I	II	III
	Pesetas por Ha.			Pesetas por Ha.		
<b>Secano:</b>						
1.—Cereales, legumbres, algodón, lino, cáñamo y, en general, los cultivos de planta anual, incluidos los barbechos .....	3,50	4,80	8,20	0,40	0,60	1,00
2.—Cultivo asociado de olivar y cereales o leguminosas, excluida la elaboración y fumigación cianhídrica .....	7,20	12,00	17,80	0,80	1,30	1,95
3.—Olivar, viñedo, excluidos La Rioja y Cádiz, sin elaboración ni fumigación cianhídrica .....	5,45	9,60	13,70	0,60	1,00	1,45
4.—Cultivo asociado de olivo y viñedo, excluida la elaboración y fumigación cianhídrica .....	8,20	14,40	20,50	0,90	1,55	2,45

5.—Viñedos de La Rioja, excluida la elaboración, que deberá asegurarse forzosamente por Póliza aparte .....	8,20	—	—	1,00	—	—
6.—Viñedos en Cádiz, excluida la elaboración, que deberá asegurarse forzosamente por Póliza aparte .....	—	—	49,40	—	—	11,75
7.—Almendros, algarrobos y otros frutales, excluida la fumigación cianhídrica .....	5,50	6,90	11,00	0,60	0,90	1,20
8.—Dehesas de pasto, monte alto y bajo, excluidos tala, descorche, poda, carboneo y recolección de esparto, pero con recogida de bellotas y castañas .....	0,40	0,40	0,40	0,10	0,10	0,10
9.—Prados henificables .....	2,40	2,40	2,40	0,20	0,20	0,20

**Regadío:**

1.—Cereales, maizales, remolacha, tubérculos, caña de azúcar, algodón y similares, incluidos los barbechos .....	13,70	20,60	27,50	1,00	1,50	1,90
2.—Hortalizas en cultivo intensivo.	16,50	19,20	27,50	3,95	4,45	6,90
3.—Olivar, viñedo, ambos sin elaboración; frutales (excepto los del epígrafe 4), sin fumigación cianhídrica ni asociación de otro cultivo .....	6,90	12,35	17,80	1,90	3,50	3,95
4.—Naranjas, limas, limoneros, excluida la fumigación cianhídrica.	14,70	25,75	35,70	1,90	3,50	3,95
5.—Platanales (Canarias) .....	—	96,00	—	—	36,00	—
6.—Tomatales (Canarias) .....	—	60,00	—	—	19,30	—
7.—Arrozales .....	23,50	38,40	49,40	1,90	2,95	3,95

**Primas mínimas:**

De acuerdo con la Instrucción cuarta, las primas mínimas que se aplicarán cuando las resultantes de emplear los tipos fijados para los cultivos sean inferiores a aquéllas serán las siguientes:

	PESETAS POR HECTAREA		
	I	II	III
Secano .....	90	150	210
Regadío .....	170	270	420

EPIGRAFE	INCAPACIDAD TEMPORAL			INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE		
	I	II	III	I	II	III
	Pesetas por unidad			Pesetas por unidad		

**Recargos:**

1.—Pastores, cabreros, perqueros ...	36,00	36,00	36,00	9,85	9,85	9,85
2.—Vaquero, yegüero, mulatero ...	72,00	72,00	72,00	13,20	13,20	13,20
3.—Casero, avicultor .....	24,00	24,00	24,00	4,80	4,80	4,80
4.—Guarda .....	72,00	72,00	72,00	16,20	16,20	16,20
5.—Encargado o capataz .....	72,00	72,00	72,00	16,20	16,20	16,20
6.—Colmenas fijas .....	2,15	2,15	2,15	0,30	0,30	0,30
7.—Colmenas transportables .....	5,45	5,45	5,45	0,80	0,80	0,80

GRUPO I.—AGRICULTURA Y GANADERIA

(Ley de 8 de octubre de 1932)

(Gran Agricultura)

Cuotas a aplicar por cada cien de salarios

EPIGRAFE	Incapacidad temporal %	Incapacidad permanente y muerte %
<b>Secano:</b>		
1.—Cereales, legumbres, algodón, lino, cáñamo y, en general, los cultivos de planta anual, incluidos los barbechos .....	2,75	1,35
2.—Cultivo asociado de olivar y cereales o leguminosas, excluida la fumigación cianhídrica .....	4,20	2,00
3.—De olivar, viñedo, excluidos La Rioja y Cádiz, sin elaboración ni fumigación cianhídrica .....	2,75	2,00
4.—Cultivo asociado de olivar y viñedo, excluida la elaboración y fumigación cianhídrica .....	4,20	3,00
5.—De viñedos en La Rioja, excluida la elaboración .....	3,10	1,65
6.—De viñedos en Cádiz, excluida la elaboración .....	4,60	0,55
7.—De almendros, algarrobos y otros frutales, excluida la fumigación cianhídrica .....	2,75	2,00
8.—Dehesas de pasto, monte alto y bajo, excluidos tala, descortice, poda, carboneo y recolección de esparto, pero con recogida de bellotas, castañas y piñas .....	3,85	2,75
9.—Prados henificables .....	3,10	1,10
10.—Recolección de esparto .....	5,00	2,50
<b>Regadío:</b>		
1.—Cereales, maizales, remolacha, tubérculos, caña de azúcar, algodón y similares, incluidos los barbechos .....	2,75	1,35
2.—Hortalizas en cultivo intensivo .....	2,30	1,65
3.—Olivar, viñedo, ambos sin elaboración; frutales (excepto los del epígrafe 4), sin fumigación cianhídrica ni asociación de otro cultivo .....	2,75	1,55
4.—Naranjos, limas y limoneros, excluida la fumigación cianhídrica .....	2,75	1,00
5.—Platanales (Canarias) .....	2,00	1,10
6.—Tomatales (Canarias) .....	1,55	1,10
7.—Arrozales .....	2,75	2,35

Cuotas mínimas:

De acuerdo con la Instrucción cuarta, las primas mínimas que se aplicarán cuando las resultantes de emplear los tipos fijados para los cultivos sean inferiores a aquéllas serán las mismas que se apliquen cuando el cálculo se verifique a base de superficie.

EPIGRAFE	Incapacidad temporal %	Incapacidad permanente y muerte %
<b>Otros trabajos:</b>		
1.—Pastores, cabreros, porqueros .....	3,85	2,20
2.—Vaqueros, yegüeros, mulateros, etc. ....	7,00	3,85
3.—Vaqueros reses bravas .....	7,50	6,00
4.—Casero avicultor .....	0,90	0,65
5.—Guardas .....	3,85	3,30
6.—Encargados o capataces .....	1,55	1,10
7.—Granjas agrícolas (personal no comprendido en otros epígrafes) .....	4,60	1,65
8.—Jardineros .....	3,10	1,00
9.—Podadores .....	6,15	6,60
10.—Corta y roza de monte bajo .....	5,00	3,00
11.—Fumigación con materias tóxicas .....	9,20	7,00
12.—Fumigación sin materias tóxicas .....	5,00	2,50
13.—Colmenas fijas .....	3,10	2,20
14.—Colmenas con transporte .....	6,15	4,40
15.—Resinación de pinos .....	4,50	3,00
16.—Empleo de cohetes y cañones granifugos .....	11,00	7,00

**Máquinas:**

1.—Motores de riego, triturador cortador de piensos, aventadoras sembradoras y análogos, manejados por personal de la explotación .....	6,15	4,40
2.—Corta-forrajes a motor .....	7,70	5,50
3.—Camión tractor, moto-arado .....	4,25	4,75
4.—Trilladora cosechadora .....	9,25	6,60
5.—Corte o empacado de paja .....	4,65	4,40
6.—Secado y compresión a vapor de forrajes .....	4,65	4,40

**GRUPO I BIS.—AGRICULTURA Y GANADERIA**

(Ley de 8 de octubre de 1932)

(Gran Agricultura)

**Cuotas a aplicar por extensión y naturaleza de cultivos**

EPIGRAFE	INCAPACIDAD TEMPORAL			INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE		
	I	II	III	I	II	III
	Pesetas por Ha.			Pesetas por Ha.		
<b>Secano:</b>						
1.—Cereales, legumbres, algodón, lino, cáñamo y, en general, los cultivos de planta anual, excluidos los barbechos .....	3,40	4,80	8,20	1,90	2,40	3,95
2.—Cultivo asociado de olivar y cereales o leguminosas .....	7,20	11,90	17,80	4,90	8,10	11,80
3.—De olivar, viñedo, excluidos La Rioja y Cádiz, sin elaboración ni fumigación cianhídrica .....	5,45	9,50	13,70	3,95	6,90	9,85
4.—Cultivo asociado de olivar y viñedo, excluida la elaboración y fumigación cianhídrica .....	8,20	14,35	20,60	5,90	10,25	14,70
5.—De viñedos en La Rioja, excluida la elaboración .....	8,20	—	—	3,95	—	—
6.—Viñedos en Cádiz, excluida la elaboración .....	—	—	49,40	—	—	23,50
7.—Almendros, algarrobos y otros frutales, excluida la fumigación cianhídrica .....	5,45	6,90	11,00	3,95	4,85	7,80
8.—Dehesas de pasto, monte alto y bajo, excluidos tala, descorte, poda, carboneo y recolección de esparto, pero con recogida de bellotas y castañas .....	0,40	0,40	0,40	0,30	0,30	0,30
9.—Prados henificables .....	2,40	2,40	2,40	0,70	0,70	0,70
<b>Regado:</b>						
1.—Cereales, maizales, remolacha, tubérculos, caña de azúcar, algodón y similares, incluidos los barbechos .....	13,70	20,60	27,50	5,90	8,80	11,75
2.—Hortalizas en cultivo intensivo.	16,50	19,20	27,50	7,80	13,70	19,55
3.—Olivar, viñedo, ambos sin elaboración; frutales (excepto los del epígrafe 4), sin fumigación cianhídrica ni asociación de otro cultivo .....	7,20	12,35	18,80	3,95	6,90	9,85
4.—Naranjos, limas y limoneros, excluida la fumigación cianhídrica.	16,50	27,50	35,70	5,40	9,60	13,80
5.—Platanales (Canarias) .....	—	90,00	—	—	60,00	—
6.—Tomatales (Canarias) .....	—	60,00	—	—	36,00	—
7.—Arrozales .....	24,70	38,40	49,40	11,75	17,70	23,50

*Primas mínimas:*

De acuerdo con la Instrucción cuarta, las primas mínimas que se aplicarán cuando las resultantes de emplear los tipos fijados para los cultivos sean inferiores a aquéllas serán las siguientes:

	PESETAS POR HECTAREA		
	I	II	III
Secano .....	180	300	420
Regadío .....	340	520	840

EPIGRAFE	INCAPACIDAD TEMPORAL			INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE		
	I	II	III	I	II	III
	Pesetas por unidad			Pesetas por unidad		

*Recargos:*

1.—Motor de riego, triturador o cortador de piensos, aventadoras, sembradoras y análogos, manejados por personal de la explotación .....	54,85	54,85	54,85	39,25	39,25	<b>39,25</b>
2.—Máquina segadora .....	156,00	156,00	156,00	156,00	156,00	<b>156,00</b>
3.—Corta-forrajes a motor .....	138,00	138,00	138,00	60,00	60,00	60,00
4.—Tractor o moto-arado .....	136,80	136,80	136,80	98,40	98,40	<b>98,40</b>
5.—Camión con o sin uso de tractor.	136,80	136,80	136,80	98,40	98,40	<b>98,40</b>
6.—Trilladora, cosechadora, etc. ...	107,75	215,50	323,40	76,80	154,55	<b>231,00</b>
7.—Pastores, cabreros, porqueros, etcétera .....	53,90	53,90	53,90	23,10	23,10	<b>23,10</b>
8.—Vaqueros, yegüeros, mulateros, etcétera .....	113,20	113,20	113,20	34,70	34,70	<b>34,70</b>
9.—Casero avicultor .....	24,00	24,00	24,00	14,70	14,70	14,70
10.—Guarda .....	72,00	72,00	72,00	30,00	30,00	<b>30,00</b>
11.—Encargado o capataz .....	72,00	72,00	72,00	30,00	30,00	<b>30,00</b>
12.—Colmenas fijas .....	2,70	2,70	2,70	0,55	0,55	0,55
13.—Colmenas con transporte .....	6,90	6,90	6,90	1,20	1,20	1,20

GRUPO I ESPECIAL.—EXPORTACION DE FRUTAS

EPIGRAFE	Incapacidad temporal — Pesetas	INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE		
		I	II	III
		Pesetas		
1.—Naranjas y limones, excluyendo la fabricación mecánica de envases:				
a) Por cada 100 cajas (100 kilogramos aproximadamente) .....	0,95	5,30	6,60	<b>7,90</b>
b) Por cada 100 cajas de 2-3 (65 kilogramos aproximadamente) .....	1,40	3,95	5,30	<b>6,60</b>
c) Por cada 100 cajas (50 a 60 kilogramos) .....	0,50	3,60	4,60	<b>5,95</b>
d) Por cada 100 cajas (en menos de 50 kilogramos) .....	0,25	3,30	3,95	<b>5,30</b>
2.—Cebollas:				
a) Por cada 100 cajas (60 a 70 kilogramos) .....	1,40	3,30	3,95	<b>5,30</b>
b) Por cada 100 medias cajas (30 a 35 kilogramos) .....	0,50	2,65	3,95	<b>5,30</b>



**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo IX.—Industrias químicas**

Los epígrafes 2 y 25 deberán quedar redactados así:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
2.—Fábrica de productos químicos (ácidos bases y sales, derivados de la hulla, abonos químicos y minerales; extracción de materias colorantes y tanígenas) .....	5,00	3,50
Enérgicos ....	2,50	2,00
No enérgicos.		
25.—Trabajos del caucho (incluida la vulcanización y recauchutado y fabricación de artículos de goma y gutapercha) ...	2,50	2,00
Se crean dos nuevos epígrafes:		
27.—Fabricación de materiales plásticos .....	5,00	3,00
28.—Fabricación de perfumes .....	0,50	0,80

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo X.—Industria de la construcción**

El epígrafe número 7 de este Grupo deberá quedar redactado en la siguiente forma:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
7.—Colocación de cubiertas y tejados, cuando se hace exclusivamente este trabajo, y construcción de chimeneas .....	10,00	5,50

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo XI.—Industrias de la madera y afines**

El epígrafe 19 de este Grupo quedará redactado como sigue:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
19.—Fabricación de objetos de materiales plásticos, de asta, de marfil, de ebonita, de concha, etcétera .....	1,75	1,50
En relación con este Grupo, se solicita también la creación de tres nuevos epígrafes, a saber:		
23.—Calafateo .....	5,00	3,50
24.—Fabricación de lapiceros .....	3,00	1,50
25.—Fabricación de madera contrachapada .....	8,00	5,00

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo XIII.—Industrias de la confección, vestido y tocado**

Se crea el epígrafe siguiente:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
5.—Fabricación y reparación de calzado de cuero, piel o lona, con piso de suela o goma, sin fuerza motriz .....	1,00	1,00
Como consecuencia de esta inclusión, el epígrafe número 5 actual pasará a tener el número 6.		
Igualmente se solicita la creación de otro nuevo epígrafe, con el número 7, que diga así:		
7.—Fabricación de colchones (no metálicos) .....	1,00	1,20

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo XV.—Alimentación**

Los epígrafes 2, 5, 6 y 9 quedarán redactados en la siguiente forma:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
2.—Fábricas y molinos de harinas y piensos .....	1,70	3,00
5.—Fabricación de galletas y bizcochos, churrerías y freidurías.	1,70	2,00
6.—Confiterías y pastelerías .....	1,00	1,40
9.—Fabricación de jarabes, dulces y caramelos .....	1,40	1,50
Se crea un nuevo epígrafe:		
23.—Lavado, manipulado y envasado de pescado fresco, sin fabricación de envases .....	3,50	1,50

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo XXI.—Comercio**

El epígrafe número 1 de este Grupo quedará redactado en la siguiente forma:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
1.—Empleados de comercio en general .....	1,00	0,70
Se crea un nuevo epígrafe, que dice así:		
10.—Carbonerías (venta al detall) .....	2,00	1,60

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo XXIII.—Servicio de higiene y limpieza**

Se crea un nuevo epígrafe, que dice así:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
9.—Desinfección, desinsectación y desratización de locales, vehículos, etcétera .....		
} Con empleo de materias tóxicas .....	9,20	7,00
} Sin empleo de materias tóxicas .....	5,00	2,50

**TARIFA DE INDUSTRIA.—Grupo XXIV.—Empleados y dependientes varios**

El epígrafe segundo de este Grupo quedará redactado en la siguiente forma:

	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y muerte
2.—Empleados en los servicios de Correos, Telégrafos, Teléfonos y Radiotelefonía .....	1,50	0,60

**95 APENDICE REGRESIVO. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

Ley de 31 de marzo de 1944, B. O. del E. número 102, del 11 de abril de 1944.

**I. LIBRO SEGUNDO.—Se aprueba el texto refundido del Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo, al que corresponde el siguiente Índice general.**

**Título I. Contrato de embarco.—Capítulo I. Concepto y sujetos del contrato de embarco** (arts. 84 a 88).—**Capítulo II. Requisitos del contrato de embarco** (arts. 89 a 94).—**Capítulo III. Modalidades del contrato de embarco** (arts. 95 y 96).—**Capítulo IV. Efectos del contrato de embarco** (arts. 97 a 105).—**Capítulo V. Extinción del contrato de embarco** (artículos 106 a 113 y Disposición adicional).

**Título II. Contrato de trabajo a domicilio.—Capítulo I. Del trabajo a domicilio** (artículos 114 y 115).—**Capítulo II. Sujetos del contrato de trabajo a domicilio** (art. 116).—**Capítulo III. Sus condiciones especiales** (artículos 117 a 121).

**Título III. Contrato de aprendizaje.—Capítulo I. Naturaleza y objeto del contrato** (arts. 122 a 128).—**Capítulo II. Sujetos del contrato** (arts. 129 a 136).—**Capítulo III. Efectos generales del contrato de aprendizaje** (artículos 137 a 143).—**Capítulo IV. Forma del contrato** (arts. 144 a 153).—**Capítulo V. Extinción y terminación del contrato** (arts. 154 a 161).

**Título IV. Del contrato de trabajo de las mujeres** (arts. 162 a 169).

**Título V. Del contrato de trabajo de los menores** (arts. 170 a 179).  
Cláusula derogatoria.

**II. TEXTO LITERAL.**

**LIBRO II**

**TITULO PRIMERO**

**CONTRATO DE EMBARCO**

**CAPITULO PRIMERO**

*Concepto y sujetos del contrato de embarco*

Artículo 84. Llámase contrato de embarco el estipulado según las normas establecidas en este Título entre la dotación de un buque y su armador o naviero.

Constituye la dotación del buque el personal enrolado para su servicio, compuesto de oficiales, maestranza y tripulantes.

Tienen la condición de oficiales del buque, para los efectos de este título, los pilotos, maquinistas navales, médicos, capellanes, sobrecargos, radiotelegrafistas y los que ejerzan a bordo un cargo técnico que requiera para su desempeño tener título profesional de categoría semejante a las mencionadas anteriormente.

Se considerará como maestranza a los contramaestres, practicantes, instaladores, electricistas, maestros de música, mayordomos, carpinteros, primeros cocineros, pañoleros y caldereros con los demás que ejerzan a bordo un cargo semejante a los mencionados.

Son tripulantes los marineros, fogoneros, operarios, enfermeros, camareros, sirvientes y

los que desempeñen algún cometido mecánico del buque. Cualquiera que sea el título profesional que tenga un individuo se comprenderá en uno de los tres grupos, según el cargo que desempeñe a bordo.

Los que vayan de transporte en el buque, sin estar enrolados para prestar servicio, tendrán la consideración de pasajeros.

Art. 85. Todos los buques mercantes deberán llevar sus tripulaciones contratadas conforme se establece en este Título, a cuyo efecto las empresas navieras y los armadores o sus representantes legales (comprendiéndose en este concepto, sin necesidad de autorización especial, al capitán o patrón del buque) celebrarán el contrato de embarque con los individuos que han de constituir la tripulación para concertar las condiciones del servicio a bordo.

No serán obligatorias para los contratos con los oficiales del buque las normas de contratación establecidas en este Título, pudiendo los interesados ajustarse a ellas o adoptar cualquiera de las que el derecho autorice.

Art. 86. A excepción de los buques en los que sólo se ocupen miembros de una sola familia, los menores de dieciocho años no podrán ser empleados a bordo si no presentan al enrolarse, y anualmente, un certificado médico expedido por las autoridades sanitarias competentes que acredite su capacidad para el trabajo a que van a dedicarse.

Art. 87. Los menores de dieciocho años no podrán ser empleados en los buques en calidad de fogoneros, paleros y bodegueros, excepto en los siguientes casos:

a) En los buques-escuelas, cuando el trabajo esté aprobado o vigilado.

b) En los buques en que la navegación sea principalmente a vela.

c) Cuando no sea posible encontrar en el puerto en que se halle trabajadores de las mencionadas clases, mayores de dieciocho años, en cuyo caso podrán ser ocupados los empleos por individuos menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, a razón de dos de ellos por cada obrero que se necesite.

Art. 88. No podrán embarcar ni figurar en el rol los menores de catorce años. Los mayores de catorce años y menores de veintiuno necesitarán, en todo caso, tener el permiso de sus padres o tutores para ser enrolados en embarcaciones que hagan la navegación costera fuera de las tres millas, la de gran cabotaje o la de altura. Estos permisos se extenderán en papel común, serán legalizados con la firma de Autoridad de Marina y serán eficaces mientras no sean revocados.

Siempre que se enrola un tripulante menor de dieciocho años se expresará en su asiento la fecha de su nacimiento.

## CAPITULO II

### Requisitos del contrato de embarco

Art. 89. Los contratos de embarco deberán contener las siguientes declaraciones y cláusulas:

1.º Lugar y fecha del contrato.

2.º Nombres, apellidos, naturaleza, domicilio, edad, con expresión en los menores de dieciocho años de la fecha de su nacimiento, profesión de los contratantes y delegación marítima de inscripción, del contrato, con el número y fecha de ésta.

3.º Nombre y matrícula del buque o buques, si no son todos los del armador, o líneas de navegación para los que se contrate.

4.º Clase de navegación a la que se dedican.

5.º Duración del contrato y plazo mínimo de ocho días de preaviso para dar aquél por finiquitado.

6.º Plaza que desempeñará a bordo.

7.º Obligaciones ordinarias y extraordinarias relativas al servicio del buque durante la carga y descarga.

8.º Sueldo o salario, plazo en que ha de percibirlo y equivalencia de la moneda cuando el pago se verifique en el extranjero.

9.º Manutención.

10. Si fuera posible, el lugar y la fecha en que el tripulante tiene la obligación de presentarse a bordo para el comienzo de su servicio y puerto donde ha de ser restituído el contratado.

11. Edad mínima de admisión de los niños al trabajo en calderas y pañoles, con arreglo al Convenio internacional.

12. Sueldo o salario que, no siendo inferior al mínimo legislado, debe percibir cada uno de los individuos de la dotación.

13. Condiciones en que deben ser repatriados los tripulantes con arreglo a los Convenios internacionales.

14. La obligación de restituir al marino al puerto que se designe a la expiración del contrato por término del mismo.

15. Las demás estipulaciones que quieran establecer los contratantes, siempre que no sean contrarias a las Leyes.

Art. 90. En los contratos de embarco se estipularán especialmente las condiciones de trabajo a bordo en el puerto y en la mar, fijándose las horas de la jornada diaria, según las clases de navegación, y pudiendo referirse aquellas condiciones a los usos y costumbres del domicilio del buque, allí donde estén establecidas.

Se entiende por domicilio del buque el que por designación del armador se consigne en el rol, y, en su defecto, el puerto donde tenga su oficina principal el armador, y si en esto hubiera dudas, el puerto de la matrícula del buque.

Art. 91. El contrato de embarco de las dotaciones se extenderá por triplicado, en papel común, firmando el trabajador contratado y el naviero o su representante, o un testigo por el que no pudiera o no supiera firmar.

Para la validez de estos contratos será condición indispensable que los tres ejemplares estén autorizados con el sello y firma de la autoridad de Marina o del Consulado correspondiente, si se celebra en el extranjero, cuyos funcionarios los examinarán previamente para asegurarse de que en su celebración se han cumplido las condiciones legales, archivando uno de dichos ejemplares, y entregando los otros dos ejemplares, uno al contratado y el tercero al capitán o patrón del buque, el cual fechará y encarpeterá estos contratos por el orden de fecha en que hayan sido autorizados.

Art. 92. En general, los contratos de embarco se ajustarán a los tipos y modelos que para las diversas clases de navegación y las distintas circunstancias hayan sido aprobados por la Dirección General de Trabajo, la cual remitirá copia de los indicados tipos y mode-

los a los Ministerios de Marina y Asuntos Exteriores.

Art. 93. Las Autoridades de Marina o los Consulados no despacharán ningún rol si no están contratados todos los tripulantes con sujeción a lo dispuesto en este título.

Art. 94. Ningún individuo de la inscripción marítima podrá ser admitido a formar parte de la tripulación de un buque mercante si no presenta la libreta que acredite su identidad y condición de inscrito ajustada al modelo oficial aprobado. El capitán o patrón de un buque no tomará tripulante que en su libreta no tenga anotado el desembarco del buque en que sirvió anteriormente, que equivale al certificado de que terminó su compromiso, firmado por el capitán o patrón y por la autoridad marítima de desembarco o por el cónsul, e incurrirá en la multa de 250 pesetas si lo admite a bordo sin exigir el cumplimiento de este requisito.

Quedará, sin embargo, el capitán o patrón exento de toda responsabilidad cuando se vea obligado por fuerza mayor a completar la tripulación con individuos que en el momento de embarcar carezcan de la libreta, pero procurarán proveerse de ella lo más pronto posible, o serán sustituidos en el primer puerto que toque el buque con otro tripulante que la tenga.

### CAPITULO III

#### Modalidades del contrato de embarco

Art. 95. El contrato de embarco podrá estipularse por viaje redondo, tiempo determinado o indeterminado.

El contrato por viaje redondo se entenderá estipulado por todo el plazo comprendido desde el embarque del contrato hasta las setenta y dos horas después de la llegada al puerto designado como término del contrato. Se entenderá tácitamente prorrogado este contrato si no media denuncia del naviero o del marino con ocho días, al menos, de antelación al término del mismo.

Se entenderá el contrato estipulado por tiempo determinado o indeterminado cuando expresamente se consigne o no en el mismo el plazo de su duración. El contrato de duración indeterminada subsistirá indefinidamente, salvo causa legal justificada de despido, o por voluntad del contratado mediante preaviso dado por escrito al armador o naviero o a su representante con quince días de antelación. El desembarco del contratado en estas condiciones será en un puerto de Europa comprendido entre Génova y Hamburgo y el Reino Unido.

Art. 96. El armador de varios buques podrá contratar por tiempo determinado o indeterminado al personal para uno o más buques señalados o para todos ellos. En el primer caso se expresará en el contrato el nombre del buque o buques a que aquél se refiere; en el segundo no será preciso expresarlo nominalmente.

El contrato por tiempo determinado o indeterminado, en vez de referirse a señalados buques, podrá hacerse por determinadas líneas de navegación o por los de una empresa naviera. En estos casos estará obligado el personal a transbordar cuando se le ordene, siempre que las condiciones de trabajo, sueldo y

manutención en el nuevo buque a que se le destine no sean inferiores a las que establece el contrato para las líneas de navegación que fué contratado.

### CAPITULO IV

#### Efectos del contrato de embarco

Art. 97. Todo tripulante al ser enrolado entregará la libreta al capitán o patrón del buque, que la conservará en su poder hasta el momento del desembarco de aquél, debidamente autorizado. Entonces se la devolverá con las anotaciones que indica la misma libreta y la firma del que haga la entrega, legalizada por el capitán del puerto o el Consulado.

En caso de que el tripulante abandone el buque, el capitán o patrón entregará la libreta y alcances de aquél en la Capitanía del puerto donde embarcó, la cual las retendrá a las resultas de las responsabilidades contraídas por el tripulante. Cuando el buque no arribase en breve plazo a dicho puerto, la entrega de la libreta y de alcances se hará en la Capitanía o Consulado de cualquier puerto, cuya oficina la remitirá al de embarque del tripulante, siendo de cuenta de éste los gastos originados por el envío.

Art. 98. A todo individuo de la dotación de un buque, el capitán podrá retenerle de su paga una cantidad que no exceda del 25 por 100 del sueldo o salario que perciba, hasta constituir con las sumas retenidas un depósito equivalente al importe de medio mes de dicho sueldo o salario, que quedará en poder del capitán para garantía del cumplimiento del contrato.

De estos depósitos responde el armador del buque.

Art. 99. Si el buque o su carga se perdiese totalmente por apresamiento, quedará extinguido todo el derecho, así por parte de la dotación para reclamar el salario o sueldo como por la del naviero para el reembolso de los anticipos hechos. Si se salvara alguna parte del buque o del cargamento, o de uno y otro, la dotación conservará su derecho sobre el salvamento hasta donde alcancen los restos del buque y el importe de los fletes de la carga salvada. Los marineros que naveguen a la parte no tendrán derecho alguno sobre el salvamento del casco, sino sobre la parte del flete salvado.

Art. 100. Si el buque se perdiese por naufragio, toda la dotación tendrá derecho a percibir como indemnización su sueldo o salario durante el tiempo, no superior a dos meses, que estén parados por dicha causa. Estas indemnizaciones gozarán de los mismos privilegios que señala para los salarios y sueldos el párrafo cuarto del artículo 103. El naviero no tendrá derecho a reclamar el reembolso de los anticipos hechos.

A los individuos de la dotación que después del naufragio hubiesen trabajado para recoger los restos del buque o lo posible de la carga, se les pagará, además, una gratificación proporcionada a los esfuerzos hechos y a los riesgos arrojados para conseguir el salvamento.

Art. 101. Los individuos de la dotación que se pongan enfermos a bordo serán asistidos

durante la navegación por cuenta del armador o del fondo común.

Cuando la enfermedad del tripulante no proceda de un acto suyo ni se halle comprendida entre los accidentes del trabajo, se regirá por las siguientes reglas:

1.º El individuo de la dotación enfermo será desembarcado al llegar a puerto si la enfermedad fuera perjudicial para la salud de los que van a bordo o si el médico de a bordo o las autoridades sanitarias lo estiman conveniente, siendo de cuenta del armador los gastos de asistencia del enfermo, el abono del salario y manutención hasta un mes después del desembarco, así como el pasaje al puerto de restitución cuando se halle en condiciones de emprender el viaje. Si el armador fuese culpable de la enfermedad, su obligación se extenderá a lo que de la enfermedad resultare.

2.º En el contrato por tiempo determinado o indeterminado, el tripulante tendrá derecho a volver al buque en que estaba embarcado para continuar el cumplimiento del contrato. En este caso, el armador podrá despedir inmediatamente al sustituto sin indemnización de ninguna clase, abonándole el pasaje al puerto de restitución.

3.º En el contrato por viaje redondo, el desembarco por enfermedad llevará consigo la rescisión del contrato, no dando derecho al enfermo más que a la asistencia facultativa, al percibo de salario hasta un mes y al pago del viaje al puerto de restitución.

4.º En los casos en que el naviero atienda al alojamiento y manutención del tripulante enfermo, se entenderá que el salario no comprende más que el sueldo en metálico estipulado.

Art. 102. El naviero tendrá obligación de reembarcar al personal desembarcado tan pronto como un buque encuentre fletes, se halle preparado en disposición de navegar o haya cesado la fuerza mayor que se lo impidiera. Para el cumplimiento de esta obligación dará aviso a la Oficina de Colocación correspondiente, debiendo esperar a reembarcar al personal que se presente dentro de las veinticuatro horas siguientes al aviso en dicha Oficina, sin obligación de indemnizar por ningún concepto a quien no se haya presentado dentro de este plazo. Entre los que se presentaren, el derecho preferente al reembarque se regirá por las siguientes reglas:

1.º Se reembarcará en primer término al personal de la Compañía naviera que dentro de ella lleve más tiempo sin trabajo, siendo preferidos entre éstos, en igualdad de condiciones, los más antiguos al servicio de la misma.

2.º Si por los anteriores motivos no hubiera preferencia, la tendrán los que formaban la última dotación del buque.

3.º Los cabezas de familia numerosa.

4.º Para los cargos de jefe de máquinas, sobrecargo y mayordomo no regirán las reglas anteriores, pudiendo la empresa marinera embarcar, dentro de los que se hallaren a su servicio cuando el buque fué amarrado, a los que considere más aptos, atendida la naturaleza de los servicios respectivos y la clase del buque y la navegación a que se dedique.

Art. 103. El pago de los sueldos o salarios de la dotación se hará en los períodos convenidos, mediante nómina o libro de salarios,

que firmarán los interesados. Por el que no sepa firmar lo hará otro de la misma dotación.

El tipo de salarios se entenderá por meses; cuando, según el contrato, deban pagarse servicios que hayan durado fracción de mes, se abonarán proporcionalmente.

También se podrá contratar la dotación "a la parte", y en tal caso se hará constar en el contrato la parte de las ganancias que corresponde a cada uno.

El buque, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, estará afecto a la responsabilidad de los salarios y sueldos devengados por la dotación como créditos preferentes. Cuando la tripulación va a la parte sólo responde el flete.

El individuo de la dotación, embarcado sin enrolar ni controlar, o enrolado, pero no contratado, tiene derecho a las condiciones de contrato de los que estén en su mismo destino; en defecto de éstos, a las de su predecesor en el buque.

En embarcaciones de pesca que hayan de estar fuera del puerto menos de veinticuatro horas y salga en el intervalo desde la puesta hasta la salida del sol, podrá el patrón sustituir, con otros inscritos, a los enrolados que no estuvieren presentes en el momento de zarpas, dejando nota escrita de la situación para que sea entregada en el día a la autoridad marítima.

Art. 104. El individuo de la dotación que estando el buque en puerto se ausente de a bordo sin permiso del capitán o del que hiciera sus veces, perderá desde este momento el derecho a percibir el salario, cuyo importe se invertirá en pagar al que le sustituya.

Art. 105. El capitán o patrón estará obligado a dar certificados de idoneidad y conducta al individuo de la dotación que lo solicite a su desembarco.

A los individuos enrolados para el servicio de la máquina les expedirá el certificado, a petición propia, el primer maquinista de a bordo, consignando el visto bueno el capitán o patrón.

La obligación de expedir estos certificados durará hasta seis meses después del desembarco. Desde esta fecha es potestativo el darles.

## CAPITULO V

### Extinción del contrato de embarco

Art. 106. Además de las causas señaladas en los artículos 76, 77 y 78 de esta Ley, se estimarán como causas de extinción del contrato de embarco las siguientes:

1.º Pérdida del buque o su inutilización absoluta para la navegación.

2.º Requisa del buque si la dotación debe ser del Estado.

3.º Ausencia injustificada, sin permiso del capitán, durante treinta y seis horas consecutivas; reincidencia de una ausencia injustificada de veinticuatro horas, o tres menores de este período.

4.º Por fuerza mayor que imposibilite la navegación, por amarrado del buque, por reparaciones de más de treinta días o por falta de flete remunerador, y, en general, por cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar, de acuerdo con el apartado 6.º del artículo 76 de esta Ley.

Art. 107. Si el buque emprendiese un viaje cuya duración hubiere de exceder de un mes o más al término del contrato, el contratado podrá denunciarlo con cuatro días de antelación, por lo menos, al de salida del buque, al cabo de los cuales quedará rescindido el contrato.

Cuando la expiración del contrato tenga lugar en la mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada del buque al puerto señalado como término de viaje o de rescisión del contrato; pero si antes de esto tocase el buque en puerto español y hubiera de tardar más de quince días en llegar al del término, podrá cualquiera de las partes dar por rescindido el contrato, siendo restituido el contratante por cuenta del armador.

Art. 108. Cuando se contrate por viaje redondo con la cláusula de terminación en puerto español y éste no se verifique en un plazo de seis meses, tendrá el contratado derecho de optar entre continuar el contrato hasta tocar en puerto español o rescindirle desde un puerto europeo comprendido entre Génova, Hamburgo y el Reino Unido.

Cuando el contratado se decidiera por este segundo extremo y el cónsul español no pudiera abonar los gastos de repatriación del marino, expedirá un certificado al naviero en este sentido, con constancia de los gastos, y a su recibo el naviero los adelantará, restituyendo al tripulante al puerto español contratado, con arreglo a las leyes vigentes. El naviero será reintegrado por el Ministerio de Asuntos Exteriores, previa la exhibición del certificado expedido por el cónsul.

En la navegación de líneas regulares de cabotaje, a los tres meses de tática prórroga del contrato por viaje redondo o por tiempo determinado, dejará de tenerse como causa justificada de exhibición de embarco la de final de viaje o término de plazo, si este plazo es menor de tres meses; en la navegación de cabotaje restringido, este plazo será de cuatro meses, y en las de altura y gran cabotaje, de seis meses.

Art. 109. Los individuos de la dotación de un buque quedan libres de todo compromiso, salvo pacto en contrario, antes de salir para un puerto con epidemia declarada oficialmente o que esté bloqueado o sea de nación en guerra con la nuestra.

Art. 110. El individuo que por su culpa se quede en tierra cuando el buque sale para viaje, rompe su contrato, y sin perjuicio de las responsabilidades penales que pueda corresponderle, perderá el medio mes de garantía, y si ésta no alcanza aún la quincena perderá los salarios devengados.

Cuando algún individuo de la dotación sea llamado para el servicio militar, el capitán le entregará pasaje para el puerto de su restitución, quedando rescindido el contrato, a menos que las condiciones de éste permitan su vuelta al puesto de trabajo una vez cumplido aquel deber.

Art. 111. En los casos de revocaciones del viaje por voluntad del naviero o de los fletadores, antes o después de haberse hecho el buque a la mar, o si se diere al buque por igual causa distinto destino de aquel que estaba determinado en el ajuste de la tripulación, así como cuando la revocación del viaje procediese de justa causa, independiente de la

voluntad del naviero y cargadores, la indemnización de los tripulantes por la rescisión del contrato se ajustará a lo que disponen los artículos 638, 639 y 640 del Código de Comercio.

Art. 112. Si el buque cambia de armador, se entiende que éste se subroga en todos los contratos con la dotación, con el abono de sueldo, indemnizaciones y demás emolumentos.

Cuando el capitán desembarque a alguno de la dotación antes de terminar el tiempo del contrato por reincidencia en falta, según previene el Reglamento de Policía, no tendrá obligación de abonar ninguna indemnización, pero le entregará el billete para el puerto de restitución.

Art. 113. Toda cuestión que surja entre las partes contratantes sobre el cumplimiento del contrato se someterá a la decisión del capitán del puerto, quien, oyendo a su asesor, actuará de amigable componedor.

La parte que no se conforme con esta decisión queda en libertad de hacer uso de las acciones que le correspondan ante la Magistratura del Trabajo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Lo dispuesto en este título se entiende sin perjuicio de lo que preceptúan acerca de la materia el Código de Comercio y las demás disposiciones que regulan el comercio y la navegación marítima.

### TITULO II

#### CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

#### CAPITULO PRIMERO

##### *Del trabajo a domicilio*

Art. 114. Se entenderá por trabajo a domicilio el que realice el trabajador en su morada u otro lugar libremente elegido por él sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaja, ni de representante suyo.

El trabajo a domicilio comprenderá el manual o el que se realice a pedal o con pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o de vapor, etcétera, excluyendo para mujeres y niños los trabajos clasificados de peligrosos e insalubres por la legislación vigente.

Art. 115. No se considera trabajo a domicilio:

a) El trabajo individual o colectivo en taller de familia que se efectúe en un domicilio para satisfacer directamente las necesidades domésticas.

b) El trabajo autónomo, individual o colectivo, o en taller de familia, entendiéndose por trabajo autónomo el que se hace para la venta directa del producto sin intermedio de patrono.

c) El trabajo que se realice en el domicilio de un patrono o bajo su vigilancia o la de sus representantes. Este género de trabajo se regirá por las normas previstas en el artículo 121.

Si el trabajo fuera mixto para el público y patronos o empresarios, se calificará todo él de trabajo a domicilio. Tampoco se considerará como trabajo a domicilio el que se realice en habitaciones del domicilio del trabajador que se comuniquen directa o indirectamente con otros locales en que estén establecidos ta-

heres, fábricas y, en general, centros de trabajo o comerciales de carácter industrial.

En tal caso quedarán sometidos a la legislación general de trabajo.

## CAPITULO II

### *Sujetos del contrato de trabajo a domicilio*

Art. 116. Están comprendidos en los preceptos de este capítulo no sólo los trabajadores definidos, en general, en el párrafo segundo del artículo 6.º, sino, además, los siguientes:

1.º Los obreros que aisladamente o formando taller de familia trabajen en su domicilio, a destajo, por cuenta de patronos o empresarios.

Se entenderá por taller de familia el formado por personas pertenecientes a ésta y parientes del jefe de la misma o de su mujer dentro del tercer grado de consanguinidad y que, además, vivan en la casa-morada de dicho jefe.

Las mujeres y los niños acogidos por la familia y los parientes del jefe de ésta o de su mujer desde el tercer grado de consanguinidad, aun viviendo habitualmente con ella, estarán protegidos por esta Ley, siéndoles también aplicables las que fijan la duración de la jornada, edad para el trabajo, descanso dominical, trabajo nocturno, labores peligrosas e insalubres y cuantas se dicten para los trabajadores de su sexo y edad que trabajen en fábricas y talleres.

2.º Los trabajadores que en el domicilio de uno de ellos trabajen a destajo por cuenta de patronos o empresarios, en compañía a partir ganancias.

## CAPITULO III

### *Sus condiciones especiales*

Art. 117. La jornada de obreros empleados en fábricas y talleres no podrá aumentarse como consecuencia de encargos de trabajo a domicilio.

Art. 118. La retribución del trabajo a domicilio se fijará de acuerdo con las normas que a continuación se insertan:

1.º Se establecerán tantos tipos de retribución cuantas sean las clases de trabajo, tareas u ocupaciones.

2.º Se fijará el tipo mínimo general de retribución, esto es, el límite inferior de la que ha de darse al trabajador sometido al régimen de trabajo a domicilio, asimilándolo al que un trabajador de capacidad media y de igual categoría perciba en los trabajos de la misma clase o de la más semejante posible en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región no sometidos a dicho régimen, teniendo en cuenta las condiciones siguientes:

a) En la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se da a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región, y si en ellas no se practicase este género de trabajo, se partirá del valor de la hora del trabajo deduciéndolo de las tarifas normales, y se multiplicará por el número global de horas que prudencialmente se crean necesarias para la fabricación del objeto.

b) En el caso de que los obreros protegidos trabajen a jornal, se asimilará al que perciban los de las industrias iguales o semejantes de la localidad o región en jornadas permitidas, según sexos y edades. Dadas las es-

peciales características del trabajo a domicilio, se establecerán para las mujeres iguales retribuciones que para los hombres.

3.º No se incluirá en la retribución el valor de los materiales o accesorios para elaborar los diferentes objetos, que serán proporcionados por el patrono o abonados aparte.

4.º El pago de las retribuciones habrá de hacerse por semanas, en el caso de mayor aplazamiento, sin descuento alguno por razón de suministro de materiales o venta a crédito de objetos de comercio del patrono o por cualquier otra causa.

5.º Los patronos o empresarios de industrias análogas a las que empleen trabajadores protegidos por este título, deberán ser oídos, si lo solicitaren, antes de proceder a la fijación de salarios mínimos.

Art. 119. Los patronos o empresarios del trabajo a domicilio están obligados:

1.º A entregar a cada trabajador que utilice para esa modalidad de trabajo una tarjeta registrada u hoja talonaria en la que se consigne el nombre del interesado, la clase y cantidad de trabajo y la fecha en que se le entregue, las tarifas fijadas en las reglamentaciones de esta clase de trabajo y, en su defecto, las que hubieren convenido y el valor de los materiales que hayan de suministrar al trabajador.

2.º A fijar en sitios visibles del local destinado a la entrega y recogida de la obra las tarifas de retribución fijadas o acordadas y un ejemplar impreso de las disposiciones del presente título.

3.º A elevar a la Delegación de Trabajo correspondiente lista de los trabajadores que trabajen bajo su dirección y las señas de sus domicilios.

Art. 120. Ninguna dependencia del Estado, Provincia o Municipio ni concesionarios de obras o servicios públicos podrá contratar trabajo alguno de los comprendidos en este título sin aceptar los tipos de retribuciones mínimas fijadas para los mismos.

Art. 121. El trabajo que se refiere al apartado c) del artículo 115 se regulará, en general, por las disposiciones de este título.

Se considerará como patrono el destajista o quien, obrero o no, tomando el trabajo a domicilio, tenga 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.

Los patronos o empresarios de este género de trabajo tendrán sus talleres sometidos a la legislación general de Trabajo.

## TITULO III

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

#### CAPITULO PRIMERO

##### *Naturaleza y objeto del contrato*

Art. 122. El contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución.

En esta disposición se hallan comprendidos, además del aprendizaje industrial, el de comercio y el de aquellas operaciones agrícolas que requieran una técnica especial.

Art. 123. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 124. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 125. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 126. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 127. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 128. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 129. El contrato de aprendizaje se celebrará en escritura pública y la duración no podrá ser superior a tres años. Durante el tiempo que durare el contrato el aprendiz quedará sometido a la disciplina del patrono o empresario.

La retribución del aprendiz será proporcional a la que perciban los trabajadores de la misma categoría y en todo caso no será inferior al 50 por 100 de la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

La retribución del aprendiz no será superior a la que perciban los trabajadores de la misma categoría.

Art. 123. El fin principal del contrato de aprendizaje ha de ser la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate mediante la enseñanza práctica que le proporcione el maestro y la técnica que reciba en las Escuelas profesionales públicas o en las Escuelas de aprendizaje establecidas por las Empresas, subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo del aprendiz.

Art. 124. La retribución del aprendiz será la que se determine en las respectivas reglamentaciones de trabajo. Cuando no existan éstas y en el correspondiente contrato no se estipula remuneración alguna, se entenderá retribuido únicamente el cambio de servicios.

La remuneración podrá consistir en metálico, en especie o en ambas cosas a la vez.

La remuneración del aprendiz al maestro no será debida, a no haberse pactado expresamente en el contrato.

Art. 125. Cuando las condiciones de alojamiento, alimentación, vestido, asistencia al trabajo, vigilancia e instrucción no aparezcan determinadas, se entenderá que las tres primeras obligaciones quedan a cargo de los padres o representantes de los aprendices, y las restantes, a cargo de los maestros o patronos.

Art. 126. Cuando se pacte el alojamiento, deberá presentarse en condiciones de moralidad, higiene y limpieza.

La alimentación deberá ser sana y suficiente, conforme a la índole del oficio o industria y a la costumbre de la localidad.

Art. 127. El tiempo de duración del contrato de aprendizaje se determinará en los Reglamentos de trabajo respectivos. A falta de plazo especial, no podrá exceder de cuatro años. Si el aprendiz poseyese título o diploma expedido por Escuela profesional, deberá este plazo ser reducido a la medida que en cada caso acuerde la Delegación de Trabajo respectiva, dando cuenta inmediata a la Dirección General de Trabajo.

Será necesario haber cumplido el período de aprendizaje para alcanzar la categoría de obrero calificado en la respectiva industria. Para computarlo se tendrán en cuenta los diversos contratos celebrados por el aprendiz para el mismo oficio y el período de prueba, que nunca podrá exceder de dos meses.

En lo que el contrato de aprendizaje excediere del período máximo fijado se reputará como contrato de trabajo.

Art. 128. En lo no previsto de modo expreso en este título o en el contrato de aprendizaje se aplicará la costumbre del lugar y de la industria respectivas.

## CAPITULO II

### Sujetos del contrato

Art. 129. Son partes contratantes en todos los casos el empresario o maestro y el aprendiz o quien deba representarle, en su caso, con arreglo a la presente Ley.

Art. 130. Para celebrar el contrato de aprendizaje en calidad de patrono, además de tener la edad de veintiún años, será necesario hallarse en el disfrute de los derechos civiles, reunir la condición de dueño, gerente o encargado, como maestro en el oficio o industria a que haya de referirse el aprendizaje, y no alcanzarle ninguna de las prohibiciones determinadas en el artículo siguiente.

Art. 131. No podrán contratar aprendices como patrón o maestro las personas que se encuentran en alguno de los casos siguientes:

1.º Los de notoria mala conducta.

2.º Los condenados como reincidentes por rescisión de un contrato de aprendizaje por faltas propias.

3.º Los condenados por alguno de los delitos definidos en los artículos 453 al 462 del Código Penal y por delitos contra propiedad a quienes no se hayan aplicado los beneficios de la Ley de condena condicional.

Art. 132. La mujer casada necesita el permiso de su marido, a menos de estar autorizada para ejercer un comercio o industria que requiera aprendices. La autorización se presume por mero ejercicio, y en los casos de ausencia, incapacidad o interdicción del marido.

Art. 133. Para contratar su aprendizaje la mujer casada necesita el permiso de su marido, que deberá constar, salvo el caso de separación de hecho o de derecho, mediante su firma en el contrato.

Art. 134. No podrán celebrar contratos de aprendizaje los menores de uno u otro sexo que no hayan pasado de la edad escolar obligatoria.

Art. 135. El menor de dieciocho años necesitará para contratar su aprendizaje la autorización de su padre, madre o tutor, si no estuviese emancipado legalmente.

El mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que no estuviese legalmente emancipado podrá contratar por sí cuando, con consentimiento de su padre, madre o tutor, viviera independientemente de éstos. En otro caso, podrá igualmente contratar por sí mismo, pero su padre, madre o tutor tendrán la facultad de oponerse por escrito a dicho aprendizaje, circunstancia que originará la ineficacia del contrato celebrado. En tal supuesto, el juez municipal, a instancia del menor, le nombrará un defensor judicial, que será quien, en definitiva, podrá alzar la prohibición de las personas que se opusieron, con los consiguientes efectos en el contrato celebrado, a que el aprendizaje se contratase; o, por el contrario, mantenerle, atendidas las razones que pudieran aducirse.

Art. 136. Los menores sometidos a una sociedad de patronato y a una persona expresamente determinada por los padres necesitarán la autorización de éstos, si no han cumplido la edad de dieciocho años, y cuando la rebasa podrá contratar su aprendizaje con las mismas limitaciones que las consignadas en el segundo párrafo del artículo anterior, para los que están sometidos a sus padres o a su tutor, a quien sustituirán, a todos los efectos, la sociedad o persona a cuya protección se encuentren sometidos.

## CAPITULO III

### Efectos generales del contrato de aprendizaje

Art. 137. El contrato de aprendizaje descansa en el respeto, consideración y obediencia del aprendiz hacia el maestro, quien, a su vez, deberá conducirse para con el aprendiz (incluso en la facultad de moderada corrección a que se refiere el artículo 139) como un buen padre de familia.

Los deberes y derechos del patrono o maestro y del aprendiz serán, además de los con-

tenidos en este título, los estipulados en el contrato, respecto a alojamiento, alimentación, vestido y a todas las demás cláusulas que libremente convenga, con arreglo al artículo 125.

Art. 138. La duración de la jornada de trabajo será la determinada en el contrato, siempre que no exceda de la legal para el aprendiz, teniendo en cuenta el sexo y edad del mismo.

Cuando no se estipule nada sobre este extremo se entenderá que habrá de regirse por los usos locales de la industria o trabajo objeto del aprendizaje, no excediendo nunca del límite máximo legal.

En caso de discordia, las partes podrán acudir a la Magistratura de Trabajo, con arreglo a lo que se dispone en las normas que regulan esta jurisdicción.

Art. 139. El patrono o maestro está obligado a la vigilancia del aprendiz dentro del taller y fuera de él, hasta donde sea posible, para corregir las faltas o extravíos en que incurra en perjuicio de su enseñanza y moralidad.

Deberá dar parte al padre o encargado cuando su autoridad sea ineficaz o se trate de hechos de importancia; asimismo podrá hacerlo el Frente de Juventudes cuando el aprendiz esté encuadrado en el mismo. Obtendrá la protección de toda clase de autoridades para la efectividad de estas facultades de vigilancia y guarda.

El aprendiz debe al maestro consideración y obediencia y está obligado a conducirse con celo y fidelidad en sus relaciones con él.

Art. 140. Está obligado el patrono o maestro a facilitar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio elegido, principalmente la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con la industria.

También deberá dejarle el tiempo prudencial para que pueda cumplir con sus deberes religiosos y cívicos, permitiéndole su asistencia al Frente de Juventudes para que pueda recibir de éste educación integral.

Art. 141. El patrono o maestro proporcionará al aprendiz las enseñanzas teóricoprácticas propias de su oficio o industria, observando las precauciones máximas para la seguridad e higiene del trabajo.

Art. 142. En caso de enfermedad o accidente está obligado el patrono o maestro especialmente a prestar al aprendiz los cuidados necesarios y a dar aviso inmediato a los padres o encargados, además de cumplir cuanto dispone la legislación general sobre protección de los accidentes de trabajo.

Art. 143. El aprendiz está obligado a cumplir el tiempo señalado para el aprendizaje, siempre que lo exija el patrono o maestro, adicionando al efectivo de servicio el que corresponda a enfermedades y licencias.

#### CAPITULO IV

##### Forma del contrato

Art. 144. El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito y por cuadruplicado, presentándose dos de dichas copias en el Registro especial que al efecto se llevará en la correspondiente oficina de Colocación, la cual enviará una de éstas al Frente de Juventudes. La presentación del contrato corresponde al patrono, pudiendo también hacerla el aprendiz o su representante.

Art. 145. El contrato deberá comprender:

a) Los nombres, apellidos, edad y domicilio del patrono o maestro y del aprendiz, o de su representante, en su caso.

b) El oficio o industria que sea objeto del aprendizaje.

c) La fecha del contrato y la del comienzo del aprendizaje.

d) La duración del periodo de prueba y la total del aprendizaje.

e) Las condiciones de manutención y alojamiento cuando corran a cargo del patrono o maestro; la de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción dentro del taller, así como el que se le dejará libre para dar cumplimiento al artículo 140.

f) La remuneración o jornal que ha de satisfacerse al aprendiz y, en su caso, la remuneración pactada a favor del maestro.

Los contratos deberán firmarse por el patrono o maestro y el aprendiz o su representante, y si alguno de ellos no supiese firmar, por dos testigos.

Art. 146. Estos contratos estarán exentos del impuesto del Timbre y derechos reales y se extenderán en papel de oficio.

Art. 147. El hecho comprobado de existir relaciones de aprendizaje por tiempo que exceda de un mes hasta, mientras se formalice el contrato, para hacer efectivos los derechos y obligaciones que, con carácter general, se establecen entre patrono o maestro y aprendiz. Comprobado el hecho deberá formalizarse en contrato dentro del término de ocho días. Si alguno de los interesados se negara a ello sin justa causa podrá ser compelido a su otorgamiento.

Art. 148. En ningún caso podrán los patronos o maestros recibir aprendiz alguno sin celebrar previamente el contrato en la forma establecida en este capítulo.

Art. 149. En el "Registro de aprendizaje" se inscribirán, además de los contratos propiamente de aprendizaje, todos los pactos con él relacionados, de modo que aquél sea el historial de cada contrato desde su origen, con todas sus incidencias y consecuencias, hasta su terminación.

Los contratos se presentarán por cuadruplicado, quedando en el Registro una de las copias y devolviendo las otras visadas.

Art. 150. Con arreglo a lo determinado en el artículo anterior deberá constar en el Registro:

1.º Una copia del contrato de aprendizaje, así como las adiciones o modificaciones que durante su vigencia se introduzcan.

2.º La rescisión del contrato, si la hubiera.

3.º La terminación del mismo.

4.º La autorización del padre o tutor, el nombramiento del defensor, cuando sean posteriores al contrato registrado; el permiso del marido, en su caso, y su revocación.

5.º La constitución de las sociedades de patronato o de otra índole que se propongan, entre sus fines, el cumplimiento de las disposiciones sobre aprendizaje.

Art. 151. El Registro mencionará para cada contrato:

a) Su duración (comienzo y fin).

b) El objeto principal y las modificaciones ulteriores.

c) El objeto de las reclamaciones ante los Tribunales y el fallo, y

d) La

aprendiz,

Art. 152.

tronos se

titución,

en que ad

un contra

inscritos

Art. 153.

los datos

Colocació

dizaje, a

la Direcc

forme al

Extir

Art. 154.

de rescin

quiera d

el instrum

No pro

guna, a r

vista en

Art. 155.

trato de

a) La

de más c

b) El

c) La

En los

brá luga

Art. 156.

trato a p

a) La

puladas,

b) El

tro en el

c) La

falta de

d) La

cometida

e) El

jar el of

f) La

industria

g) El

del apre

h) El

i) El

la casa,

berá dar

o encarg

Art. 157.

trato co

podrá e

Art. 158.

dir el c

determi

plazo de

en que

La acc

regirá p

acción e

lo 82 de

Art. 159.

ción del

ya tran

aprendi

lifique e

La te

municac

dizaje,

d) La calificación que haya merecido el aprendiz, certificada por el patrono o maestro.

Art. 152. Respecto a las sociedades de patronos se mencionará en el Registro su constitución, las actas de las sesiones y los actos en que actúe, salvo los que se relacionen con un contrato de aprendizaje y que hayan de ser inscritos por este concepto.

Art. 153. Las Delegaciones de Trabajo, con los datos que les suministren las Oficinas de Colocación, formarán las estadísticas de aprendizaje, a cuyo efecto remitirán anualmente a la Dirección General de Trabajo resumen conforme al modelo que ésta facilitará.

## CAPITULO V

### Extinción y terminación del contrato

Art. 154. Durante el periodo de prueba puede rescindirse el contrato a petición de cualquiera de las partes, haciéndolo constar en el instrumento otorgado.

No procede en casos tales indemnización alguna, a menos de hallarse expresamente prevista en el contrato.

Art. 155. Son causas de rescisión del contrato de aprendizaje:

a) La muerte o enfermedad contagiosa o de más de seis meses de duración.

b) El servicio militar.

c) La condena en causa criminal.

En los casos anteriormente enunciados no habrá lugar a indemnización alguna.

Art. 156. Son causas de rescisión del contrato a petición de parte:

a) La falta reiterada a las condiciones estipuladas.

b) El abuso o dureza del patrono o maestro en el trato dado al aprendiz.

c) La incapacidad de éste, ya provenga de falta de salud o de condiciones para el oficio.

d) La reiterada desobediencia o falta grave cometida por el aprendiz.

e) El deseo manifiesto del aprendiz de dejar el oficio.

f) La cesación del patrono o maestro en la industria o el traslado de ésta a otra población.

g) El traslado de residencia de la familia del aprendiz a otra localidad.

h) El matrimonio del aprendiz.

i) El abandono, por parte del aprendiz, de la casa, taller o fábrica del maestro, quien deberá dar cuenta a las autoridades, familiares o encargados de aquél.

Art. 157. Durante la vigencia de un contrato con determinado maestro o patrono no podrá el aprendiz celebrar otro distinto.

Art. 158. La parte interesada podrá rescindir el contrato por cualquiera de las causas determinadas en el artículo 156, dentro del plazo de quince días, a partir del siguiente al en que el hecho sea por ella conocido.

La acción contra la rescisión injustificada se registrará por los preceptos establecidos para la acción de despido consignados en el artículo 82 de esta Ley.

Art. 159. El contrato terminará por expiración del plazo estipulado o, aun cuando no haya transcurrido dicho plazo, por cumplir el aprendiz veinte años, a menos que éste lo ratifique expresamente.

La terminación del contrato deberá ser comunicada por el patrono al Registro de Aprendizaje, remitiendo copia del certificado que

deberá expedirse, según el artículo siguiente.

Art. 160. El aprendiz tiene derecho, al finalizar el plazo del contrato, a que se le expida un certificado, firmado por el patrono o maestro, en el que se consigne el grado de conocimiento y práctica alcanzados en su oficio o industria objeto del aprendizaje, siendo aquél responsable de las afirmaciones que en el certificado se contengan.

Art. 161. El valor profesional del certificado al que se refiere el artículo anterior y las condiciones para su concesión podrán ser objeto de la Reglamentación del Trabajo en la industria respectiva.

## TITULO IV

### Del contrato de trabajo de las mujeres

Art. 162. Las disposiciones de este Título regularán las relaciones de trabajo entre las mujeres y los patronos o Empresas.

Art. 163. La capacidad jurídica de la mujer para contratar su trabajo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 15 y 51 de esta Ley.

Art. 164. No obstante la celebración del contrato no podrán ser admitidas a ningún trabajo industrial o mercantil las mujeres que no hayan presentado al patrono o Empresa certificado de estar vacunadas y no padecer ninguna enfermedad contagiosa.

Art. 165. Tendrán carácter de patronos de la mujer que trabaja en industrias aplicadas al Ramo de Guerra, los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, en cuanto aprovechen servicios personales de las mismas para trabajos cuya dirección les está encomendada.

Para los casos en los que sea necesario el trabajo de mujeres en dichas industrias, en condiciones diferentes de las establecidas en este capítulo, los citados ministerios y el de Trabajo dictarán las disposiciones oportunas.

Art. 166. Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo, siempre que presente certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas, y no se reintegrará a su ocupación hasta que transcurra igual periodo de tiempo posterior al parto.

Art. 167. En cualquiera de ambas circunstancias señaladas en el artículo anterior, el patrono reservará a la obrera u operaria su puesto en el trabajo durante el tiempo que está obligada o autorizada a dejarle.

Dicha obligación del patrono persistirá hasta un plazo máximo de veinte semanas, en el caso de que la mujer abandone su trabajo o permanezca ausente de él durante periodos mas largos que los señalados en el artículo precedente, con motivo de una enfermedad que, según certificado médico, sea consecuencia del embarazo o del parto y la incapacite para trabajar. El error del médico en el cálculo de la fecha del parto no podrá perjudicar nunca los derechos anteriormente reconocidos a las obreras embarazadas o parturientas.

Art. 168. Aun cuando no conste en el contrato, las mujeres, mientras tengan hijos en periodo de lactancia, tendrán derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día, divisible en dos periodos de media hora cada uno.

Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar al director o representante de la empresa, al entrar al trabajo, la hora que hubieren escogido. No será en manera alguna descontable de los jornales el tiempo destinado a la lactancia.

Art. 169. Como consecuencia del contrato de trabajo, la obrera u operaria ocupada en almacenes, tiendas, oficinas, escritorios y, en general, en todo establecimiento no fabril, tendrá derecho a disponer de un asiento, destinado exclusivamente a ella en el local donde desempeñe su cometido, de forma que, mientras no lo impida su ocupación, pueda servirse de él con independencia de los que existan a disposición del público.

Se extiende este derecho a las obreras u operarias ocupadas en locales anejos en los establecimientos señalados anteriormente aunque estén separados del lugar donde se realice la venta o el servicio, con tal que se comunique con él, ya sea en el mismo o en distinto piso. Gozarán del mismo derecho las obreras u operarias que presten servicios en ferias, mercados, pasajes, exposiciones permanentes al aire libre o industrias ambulantes, sean o no anejos de otro establecimiento.

## TITULO V

### Del contrato de trabajo de los menores

Art. 170. Las disposiciones de este título regularán las relaciones de trabajo entre los menores de dieciocho años y los patronos y empresas.

Art. 171. Los menores de ambos sexos que no hayan cumplido catorce años no serán admitidos en ninguna clase de trabajo. De esta prohibición quedan exceptuados el trabajo agrícola y el que se verifique en talleres de familia.

Art. 172. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis no podrán ocuparse en trabajos nocturnos. Se entenderá por trabajo nocturno el que tenga lugar desde las ocho horas de la tarde hasta las seis de la mañana.

Art. 173. Queda prohibido a los menores de dieciséis años:

1.º Todo trabajo subterráneo.

2.º Todo trabajo en establecimientos destinados a la elaboración o manipulación de materias inflamables, o en industrias calificadas de peligrosas o insalubres, o incluidas como tales en el Reglamento especial.

3.º La limpieza de motores y piezas de transmisión mientras esté funcionando la maquinaria.

Art. 174. Se entenderá por trabajo subterráneo todo aquel que se verifique en el interior de las minas o canteras, túneles, alcantarillados y demás trabajos análogos que no se ejecuten en la superficie y a cielo abierto.

Para los casos excepcionales en que los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis hubieren de emplearse en estos trabajos, el Reglamento especial de Seguridad e Higiene del Trabajo determinará las condiciones de los mismos.

Art. 175. Se prohíbe ocupar a los niños menores de dieciséis años y a los jóvenes de dieciocho en talleres en los que se confeccionen escritos, anuncios, grabados, pinturas, emblemas, estampas y demás objetos que, sin estar bajo la acción de las leyes penales, sean de

tal naturaleza que puedan herir su moralidad.

Art. 176. El trabajo de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos se regirá por las siguientes normas:

1.ª Se requerirá en todo caso la autorización de la Delegación de Trabajo, previa exhibición del correspondiente permiso expedido por la Comisaría de Vigilancia donde haya trabajado el menor.

2.ª A los menores de catorce años sólo se les podrá conceder la autorización a que se refiere la norma anterior para trabajar en funciones de tarde no lucrativas, benéficas o similares, siempre con exclusión de los trabajos que se prohíben en el siguiente apartado. Dicha autorización sólo será valedera para una sola sesión.

3.ª Los mayores de catorce años y menores de dieciséis podrán trabajar como actores en las tardes de jueves, domingos y días festivos, siempre que tales espectáculos de índole moral, aptos para menores y aprobados con anterioridad por las Autoridades competentes, se dediquen precisamente a solaz del público infantil y no consistan en ejercicios peligrosos, de equilibrio, fuerza o dislocación.

Art. 177. Para que las mayores de dieciséis años y menores de dieciocho puedan trabajar en espectáculos públicos deberán sus padres, tutores, director del establecimiento donde estuvieren asiladas o sus representantes legales, obtener la autorización de la Inspección de Trabajo, que la concederá siempre que se cumplan las normas que se señalan en el artículo siguiente.

Art. 178. Para que un menor de dieciocho años pueda ser admitido al trabajo tendrá que acreditar:

1.º Permiso del padre o, en su defecto, de la madre, del tutor o del director del establecimiento en donde estuviere asilado.

Este permiso se concederá por medio de acta extendida ante la Inspección de Trabajo o, donde ésta no exista, ante la Alcaldía correspondiente; en el acta se harán constar los nombres de los padres, el del tutor si lo hubiere o del director del establecimiento, y la vecindad o domicilio de los mismos.

2.º La edad del menor, justificada por medio de certificación del Registro civil.

3.º Que la clase de trabajo a que va a dedicarse el menor no es superior a sus fuerzas, que no padece enfermedad contagiosa o infecciosa y que está vacunado, circunstancias que acreditará por medio de certificación facultativa que deberá expedirse gratuitamente por los médicos titulares, en papel corriente, sin reintegro alguno.

Los documentos a que se refiere este artículo quedarán en poder de la empresa o patrono, que deberá presentarlos siempre que a ello sea requerido por los inspectores de Trabajo.

Art. 179. Tendrán carácter de patronos de los menores que trabajen en industrias aplicadas al Ramo de Guerra, los Ministerios del Ejército, Aire y Marina, en cuanto aprovechen servicios personales de los mismos para trabajos cuya dirección les está encomendada.

Para casos excepcionales en los que sea necesario el trabajo de menores en dicha industria en contra de lo que dispone esta Ley, los citados Ministerios y el de Trabajo dictarán las disposiciones oportunas.

## CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogados los artículos 28 a 56 del Título III del Libro I del Código de Trabajo aprobado por Decreto-ley de 23 de agosto de 1926, referente al Contrato de Embarco. Quedan igualmente derogados el Decreto-ley de 26 de julio de 1926 y Reglamento de 20 de octubre de 1927, relativo al Contrato de Trabajo a domicilio. Igualmente se derogan los Títulos I y II del Libro II del Código de Trabajo que se refería al Contrato de Aprendizaje. Y, por último, quedan igualmente derogados la Ley de 13 de marzo de 1900, el Reglamento para la aplicación al Ramo de Guerra de la Ley de Mujeres y Niños aprobado por Real decreto de 26 de marzo de 1902, y la Ley de 27 de febrero de 1912, disposiciones todas ellas referentes al trabajo de mujeres y menores.

Y, en general, quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo preceptuado en el presente Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo.

## 96 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL. — TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Sentencia del Tribunal Supremo, de 21 de enero de 1952.

**I. TRABAJADORES INTELECTUALES.** Se fija como característica esencial del trabajador intelectual, para ser considerado como trabajador por cuenta ajena, la subordinación.

**II. SENTENCIA.**—Si la nota de dependencia filifica sustancial e inexcusablemente el contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en los artículos 1.º y 69 de la Ley de 26 de enero de 1944, no hay razón alguna para entender que al incorporarse el trabajo intelectual a la materia del llamado derecho social goce del privilegio de que el régimen de subordinación haya de entenderse de modo distinto y con laxitud tal que desnaturalice aquel que la ley y la jurisprudencia interpretando viene reiteradamente declarando. Indudablemente que la labor intelectual en cuanto puramente técnica, por exigirlo así su propia naturaleza, no admite subordinación patronal, mas el modo de ligazón de aquella con las normas de derecho social que hayan de regir la relación jurídica "trabajo" entre prestadores y prestatarios exige que en las voluntades contratantes y en los actos en los que haya de traducirse concurren y se exterioricen los elementos necesarios integrantes de esa específica modalidad jurídica. Cualquiera de ellos que falte, declara la inexistencia de las convenciones de este orden. La cooperación en la producción económica de determinada Empresa productora se da también en el trabajo libremente prestado, más sólo a expensas del rendimiento con subordinación a la lícita dirección patronal como jefe del negocio de producción económica, surge la materia propia del trabajo. Las ideas de "tiempo" y "modo" guían la investigación cuando ésta se dirige a dilucidar si tras ella aparece la subordinación en las relaciones de patrono y cooperador y cooperador en la producción.

## 97 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — ACCIDENTES DEL TRABAJO. — SEGURO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Sentencia del Tribunal Supremo, de 28 de enero de 1952.

**I. SILICOSIS.**—Cuándo ha de considerarse como accidente del trabajo y cuándo como enfermedad profesional.

**II. SENTENCIA.**—Conforme la sentencia de esta Sala, de 15 de noviembre de 1948, una cosa es la silicosis como enfermedad profesional, específica y peculiar en determinadas industrias y otra bien distinta la propia enfermedad surgida en industria en la que no es frecuente la producción; para las primeras son de aplicar las normas especiales, entre las cuales está el seguro obligatorio concreto; respecto a las segundas se han de seguir las generales de accidente del trabajo.

## 98 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — TRABAJADORES CIVILES DE LOS EJERCICIOS DE TIERRA, MAR Y AIRE

Sentencia del Tribunal Supremo, de 31 de enero de 1952.

**I. DESPIDOS.**—Corresponde al Ministerio correspondiente la determinación de los casos en que es procedente el despido de estos trabajadores.

**II. SENTENCIA.**—El personal civil trabajador en dependencia de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire no ha de regirse en cuanto a su régimen de disciplina y ceses por la legislación ordinaria, sino por la especial que resulta del Decreto de 16 de mayo de 1949 y del contenido de sus artículos 1.º, 40 y 73 se infiere que sólo el Ministerio del Ejército tiene atribuidos sus despidos y ceses, por lo cual parece procedente la incompetencia de jurisdicción.

## 99 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 31 de enero de 1952.

**I. PRESCRIPCION.**—Interrompe la prescripción la presentación de una demanda aun cuando hubo de desistirse de ella por advertir el demandante su error en cuanto al patrono demandado.

**II. RESULTANDO DE HECHOS PROBADOS.**—Que con fecha 9 de septiembre de 1946 presentó demanda... contra la Empresa X... y subsidiariamente contra la Compañía Aseguradora A..., lo que dió lugar a la iniciación del correspondiente expediente..., cuyo expediente terminó por desestimiento de la demanda por parte del actor al haberse comprobado en la misma que el empresario con quien trabajaba al ocurrir el accidente

era Z... y no X..., sin renunciar a la acción que pudiera corresponderle por el accidente sufrido. La (nueva) demanda también se ejercitaba la acción en forma subsidiaria contra la Compañía Aseguradora A...

**III. SENTENCIA.**—Si es cierto que la demanda del presente juicio fué presentada transcurrido el año del alta, también lo es que antes de ese año se utilizó otra demanda contra la misma demandada aseguradora y quien se creía ser titular de la explotación minera, de la cual se desistió al conocer cuál era el verdadero titular, y esta demanda, sin duda, interrumpió el tiempo, ya que demostró no existir la presunción de abandono y la reclamación se dirigió siempre contra uno de los responsables, que no pudo desconocer el hecho ni oponer la extinción del derecho, ya que la eficacia interrumpitiva de la primera demanda se percibe con advertir la fácil confusión de los titulares (figuraba en la razón social de la entidad demandada en la segunda demanda el apellido de quien fué demandado en la primera).

## 100 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—EMPRESAS DE SEGUROS

Sentencia del Tribunal Supremo, de 1 de febrero de 1952.

**I. TASADOR DE SINIESTROS.**—Debe considerarse como trabajador por cuenta propia.

**II. SENTENCIA.**—El contrato de tasados de siniestros que ligaba a las partes en el caso por tratarse de trabajos libremente ejecutados, sin criterio impuesto, por no hallarse comprendido en Reglamentación de Trabajo alguna ni, en consecuencia, tener categoría profesional por ser de significada confianza incompatible con la continuidad si ella se pierde y, en fin, porque en el de que se trata se percibe un tipo civil que ha subsistido sin pretender siquiera durante su vigencia alterarle, se encuentra fuera del ámbito laboral y fué por esto correcta la incompetencia acordada por el Magistrado.

## 101 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—FUENTES DE DERECHO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de febrero de 1952.

**I. JURISPRUDENCIA.**—Una sola sentencia no puede ser base de un recurso de casación.

**II. SENTENCIA.**—Una sola sentencia de este Tribunal Supremo no basta para fundar en su alegada infracción un motivo de casación.

## 102 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—TRANSPORTES POR CARRETERA

Sentencia del Tribunal Supremo, de 4 de febrero de 1952.

**I. CHOFER PARTICULAR.**—Se consi-

dera como servicio doméstico y, en consecuencia, excluido de la legislación laboral.

**II. SENTENCIA.**—Cuántas notas enuncia el apartado c) del art. 2.º de la Ley reguladora del Contrato de Trabajo como características del servicio doméstico, según ha de entenderse a efectos de derecho social, concurren en el caso de autos: el actor no ha sido contratado por un patrono como tal patrono, según lo define el art. 5.º de la citada Ley, sino por un amo de casa, para disfrutar él y su familia del servicio que presta un coche particular de motor mecánico, sin que con tal servicio que presta un coche en modo alguno se persiga un fin de lucro en cuya producción participare el demandante ni el demandado.

Si las expresadas ideas se contrastan con las consecuencias derivadas de la tesis del recurrente, se obtendrá la visión clara de que la labor del conductor de coche al servicio de un amo de casa no puede incluirse entre aquellas que, definidas en el art. 1.º de la Ley de 26 de enero de 1944, quedan sometidas en el contenido del art. 435 del Código de Trabajo y 1.º del Decreto de 13 de mayo de 1938 a la jurisdicción laboral, porque anejos a aquella inclusión subsistirían los irrenunciabiles derechos del obrero a jornada de trabajo, descanso en días festivos y en los inhábiles, vacaciones, y, por tanto, o el dueño del vehículo debe renunciar a su derecho a disponer, o el conductor a exigir el cumplimiento de tales derechos; esto es, que el servicio en tales condiciones sería inaceptable, y el perjuicio redundaría no sólo en el propietario, sino para la clase de conductores, porque sus servicios dejarían de buscarse en vista de que no cumplía el fin para los que son necesarios. Además, ha de observarse que el chófer de casa de familia ha de merecer plena confianza de ésta, no sólo por su capacidad profesional, sino por sus condiciones de moralidad, así como por el modo de manifestar su adhesión a esa familia que necesita confiar en él en tal medida que no se dude en permitirle acceso a la morada de su principal o en sus dependencias. El despido, siendo moral y razonablemente justo, sería en múltiples casos impracticable por falta de prueba suficiente de su causa, haciéndose estable un situación de hecho incompatible con la confianza recíproca que debe mediar entre servidos y servido, uno y otro ajenos a la noción de cooperadores en la producción de la riqueza. En la libre estipulación de precio y condiciones de servicio halla garantía de justicia el trabajo de que se trata, a la vez que no se le desnaturaliza creando figuras de "patrono" y "productor" extraña a la definición legal y que necesariamente presuponen Empresa productora con ánimo de crear riqueza.

## 103 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—TRANSPORTES POR CARRETERA

Sentencia del Tribunal Supremo, de 7 de febrero de 1952.

**I. CHOFER PARTICULAR.**—Reitera la doctrina de que siendo trabajadores domésticos quedan excluidos de la legislación laboral.

**II. SENTENCIA.**—Los servicios prestados por chófer o conductor de automóvil particular al señor que lo tiene en casa habitando y mantiene, cual en el caso de autos, no son ciertamente de carácter laboral, porque no se sirve con ellos a ninguna Empresa, sino a un amo de casa, que para su comodidad o necesidad los utiliza; por tanto, falta uno de los términos que define el contrato de trabajo, cuál es participar en la producción con fin de lucro, y como no hay patrono en su concepto de beneficiario del trabajo para obtener ganancias no hay materia laboral.

## 104 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL. RECURSO DE CASACION POR INFRACCION DE LEY

Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de febrero de 1952.

**I. FALTA DE PERSONALIDAD DEL PROCURADOR.**—Ha de considerarse inadmisibile el recurso cuando el procurador recurrente no acredite debidamente su representación.

**II. SENTENCIA.**—El Procurador que postula el presente recurso lo hace con poder otorgado por otro que sustituye el que, a su vez, fué otorgado a su favor por quien expresa ser Gerente de la Compañía de Seguros recurrente sin que conste que tenga la calidad que se atribuye, ni que por ella estatutariamente le competa la representación social o estuviera, por quien la ostente, autorizado para otorgar el poder, por lo que, como hace notar el Ministerio Fiscal, el poder es insuficiente y ello impone la desestimación del recurso, a pesar de haber tenido por parte al Procurador que lo formalizó, pues si entonces se hubiera estimado la insuficiente de poder, y por ello se hubiere negado la admisión del recurso, quedaría desautorizado el precepto que considera admitido en derecho.

## 105 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL. RECURSO DE CASACION POR INFRACCION DE LEY

Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de febrero de 1952.

**I. HECHOS PROBADOS.**—Admitidos los hechos probados, es improcedente impugnar la sentencia por error de derecho.

**II. SENTENCIA.** El recurrente, en el motivo..., afirma que no impugna los hechos probados a pesar de tan explícita confesión, funda este motivo en error de derecho... Error de tal índole hace referencia exclusivamente al juicio de prueba; si, pues, se acepta el del Magistrado no puede tildarse de equivocado quien lo admite.

## 106 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL. RECURSO DE CASACION POR INFRACCION DE LEY

Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de febrero de 1952.

**I. FALTA DE PERSONALIDAD DEL PROCURADOR.**—Es causa de desestimación del recurso:

**II. SENTENCIA.**—Siendo el poder presentado por el Procurador... notoriamente insuficiente para acreditar la representación..., y entrañando tal insuficiencia un defecto esencial de forma..., no subsanable de oficio, que es por sí sólo motivo bastante de desestimación del recurso al no existir en los de esta clase el trámite de admisión, en el que hubiera podido resolverse la cuestión planteada, es vista la procedencia de declarar, sin necesidad de entrar en el examen de la causa en que se fundamenta, no haber lugar al presente recurso.

## 107 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL. CONTRATO DE EMBARCO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 1952.

**I. AMIGABLE COMPOSICION.**—Es incompetente la Magistratura de Trabajo para conocer en reclamaciones sobre contrato de embarco sin que previamente el capitán del Puerto haya dictado su oportuno informe.

**II. SENTENCIA.**—El art. 113 de la Ley de 26 de enero de 1944 impone a las Magistraturas de Trabajo tener como materia inmediatamente sometida al libre ejercicio de su juicio discernir aquellas cuestiones que surjan entre las partes otorgantes de contratos de embarco hasta que resulte cumplidamente acreditado que el capitán del puerto ha dictado, en vía de amigable composición, respecto de aquellas, la solución que estime pertinente. Sólo después de conocida se inicia, a instancia de parte disidente, la facultad jurisdiccional de la Magistratura de Trabajo. Como quiera que en el caso de autos tal decisión ni consta que se haya solicitado ni dictado, la jurisdicción laboral actuó irregularmente con vicio, que por afectar a la competencia implica nulidad.

## 108 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL. RECURSO DE CASACION POR INFRACCION DE LEY

Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de marzo de 1952.

**I. FORMALIZACION.**—Los recursos de casación, formalizados a partir del 1 de enero de 1950, han de ajustarse a las normas establecidas en la Ley de 22 de diciembre de 1949.

**II. SENTENCIA.**—El recurso está formalizado en escrito de 4 de julio de 1950, por lo que debió ajustarse a lo preceptuado en la Ley de 22 de diciembre de 1949 (Ref. 344/49), que reformando aquel recurso en la jurisdicción laboral empezó a regir el día 1 de enero de 1950, y al no hacerlo así y ampararlo en la legislación anterior, invocando a tal fin los artículos 487 y 499 del Código de Trabajo y 1.692 de la Ley de Enjuiciamiento civil, dero-

gados por tal motivo por la Disposición final primera de la mencionada Ley de 1949, se incurrió en defecto esencial de forma, que impide su examen y admisión.

## 109 SUBSIDIOS Y SEGUROS SOCIALES. — PARO OBRERO

Orden del Ministerio de Trabajo, de 27 de febrero de 1952, B. O. del E. núm. 82, del 22 de marzo de 1952.

**I. SUBVENCIONES.**—Se conceden distintas subvenciones a determinadas localidades para mitigar el paro obrero.

**II. TEXTO LITERAL.**—De acuerdo con las facultades que le están atribuidas por la Ley de 25 de junio de 1935, a propuesta de la Junta Interministerial de Paro y previo acuerdo del Consejo de Ministros de 22 del actual,

Este Ministerio ha tenido a bien conceder las siguientes subvenciones, a fin de mitigar el paro forzoso en las provincias que se detallan, con cargo al capítulo cuarto, artículo primero, grupo segundo, concepto único, del vigente presupuesto del ejercicio de 1952:

	Pesetas
1.—Para obras de traída de electricidad en Páramo (Lugo), al Gobernador civil .....	25.000
2.—Para obras varias en los pueblos de Vallecas, Navacerrada y San Lorenzo de El Escorial, de la provincia de Madrid, al Gobernador civil .....	325.000
3.—Para obras de reparación de acequias, cauces destruidos, caminos deteriorados y cauces de regadío dañados por las inundaciones en varios pueblos de la provincia de Navarra, al Gobernador civil .....	250.000
4.—Para reparación de templos parroquiales en la provincia de Oviedo, al Gobernador civil ...	115.000
5.—Para obras del Seminario de Burgo de Osma y varias en Torremocha de Ayllón, al Gobernador civil de Soria .....	125.000
6.—Para obras varias en Las Pedrosas, al Gobernador civil de Zaragoza .....	25.000
<i>Total</i> .....	865.000

## 110 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — REGIMEN AGROPECUARIO

Decreto del Ministerio de Trabajo, de 21 de marzo de 1952, B. O. del E. núm. 92, del 1 de abril de 1952.

**I. COTIZACION.**—Se establece la cotización en el régimen agropecuario, con efectividad a partir del día 1 de abril de 1952.

**II. TEXTO LITERAL.**—Finalizados los trabajos preparatorios para el establecimiento del Censo Laboral Agrícola y expedición de cartillas profesionales en la Rama agropecua-

ria, procede determinar la fecha inicial y las directrices fundamentales a que ha de ajustarse el mecanismo de cotización y la cuantía de ésta en relación con lo previsto en el Decreto de 29 de diciembre de 1940.

Igualmente se hace preciso fijar la distribución de los recursos establecidos en el Decreto de 26 de mayo de 1943 entre los regímenes de Subsidio Familiar y de Vejez, atendida la nueva estructura de éste último y los resultados que arroje su aplicación.

Por todo lo cual, a propuesta del Ministro de Trabajo, previa deliberación del Consejo de Ministros,

### DISPONGO

**Artículo primero.**—El importe de las cuotas que los trabajadores agropecuarios incluíbles en el Censo Laboral Agrícola deben abonar para el Subsidio de Vejez e Invalidez, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 29 de diciembre de 1948 (Ref. 19/49), será de cinco pesetas mensuales, tanto para los trabajadores fijos por cuenta ajena, como para los productores autónomos, y de dos pesetas cincuenta céntimos, los restantes.

**Art. 2.º** La distribución del importe del recargo establecido sobre la contribución rústica y pecuaria como aportación a los Seguros Sociales en la Agricultura, entre los Regímenes Obligatorios de Subsidio Familiar y Subsidio de Vejez e Invalidez, será acordada anualmente por el Consejo del Instituto Nacional de Previsión a la vista de los resultados económicos de ambos Regímenes en el ejercicio anterior.

**Art. 3.º** Para tener derecho a los beneficios que conceden los regímenes de Subsidio Familiar y Vejez en la Rama agropecuaria, será imprescindible que el trabajador acredite estar al corriente en el pago de las cuotas.

### Disposiciones complementarias

**Primera.**—Se fija el día 1 de abril de 1952 como inicial para la recaudación de las cuotas establecidas en el artículo primero.

**Segunda.**—Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Decreto.

**Tercera.**—Se autoriza al Ministerio de Trabajo para dictar las normas complementarias del presente Decreto.

## 111 REGLAMENTOS DE TRABAJO. —COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de julio de 1948, B. O. del E. número 216, del 3 de agosto de 1948.

**I. NORMAS COMPLEMENTARIAS.**—Se dictan normas complementarias del Reglamento de Trabajo para el Comercio en general referentes a: a) Dependiente mayor, b) Carreros, c) Personal femenino, d) Plantillas y escalafón, e) Acoplamiento del personal, f) Plus de capitalidad, g) Personal administrativo, h) Aumentos por antigüedad, i) Horario de trabajo, j) Reglamento de Régimen Interior y k) Respeto a las condiciones más beneficiosas.

**II. TEXTO LITERAL.**—Habiéndose planteado numerosas consultas a este Centro direc-

tivo sobre preceptos Trabajo de 1948 más ad función cho Re

Esta de las segund que ap cional,

1.º al dep encarga que tie las me su entr los est existan no hay trarios.

2.º de ayu micos, mas p bución Reglam vieses caso se

3.º realice efectos

4.º la Reg Comer año en corres lafón— tículo

5.º el Del solver stonal,

Reglam forme habrá

6.º do en estable tación

los cu a todo y seg

7.º de las fiere, precep menin neraci

artícu mente juicio de igt que p

No terior, artícu peto exper res se

femen tación idénti

tivo sobre interpretación de determinados preceptos del vigente Reglamento Nacional de Trabajo en el Comercio, de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52), así como respecto de la más adecuada asimilación de determinadas funciones no recogidas expresamente en dicho Reglamento,

Esta Dirección General de Trabajo, en uso de las facultades que le confiere el apartado segundo de la Orden de 10 de febrero de 1948, que aprobó la expresada Reglamentación Nacional, resuelve lo siguiente:

1.º Se asimilará, a los efectos económicos, al *dependiente mayor* de veinticinco años el encargado de almacén, entendiéndose por tal el que tiene a su cargo la recepción y salida de las mercancías en el almacén y el registro de su entrada y salida en aquellos almacenes de los establecimientos mercantiles en que no existan secciones o sucursales, siempre que no hayan de efectuar la ordenación de muestrarios.

2.º Se asimilará a la categoría profesional de ayudante de oficio, a los efectos económicos, a los *carreros*, salvo cuando en las normas provinciales sobre clasificación y retribución del personal mercantil, anteriores a la Reglamentación de 10 de febrero de 1948, tuviesen asignada categoría superior, en cuyo caso será respetada ésta.

3.º El *personal femenino* de limpieza que realice jornada completa será asimilado, a efectos económicos, a cosedoras de sacos.

4.º Todas las empresas comprendidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo en el Comercio remitirán antes del 31 de junio del año en curso, al Sindicato local o provincial correspondiente, copia de la *plantilla* —escalfón— de su personal a que se refiere el artículo 26 de la Reglamentación.

5.º En los casos en que haya de intervenir el Delegado provincial de Trabajo para resolver los expedientes de *acoplamiento profesional*, a que se contrae el artículo 28 de la Reglamentación, recabará dicha delegado informe previo de la Organización Sindical, que habrá de emitirlo en el término de diez días.

6.º El *plus especial* que ha de ser abonado en Madrid y Barcelona sobre los salarios establecidos en el artículo 40 de la Reglamentación incrementará el salario inicial, no así los cuatrienios, y se entenderá como salario, a todos los efectos de cotización de subsidios y seguros sociales.

7.º La retribución fijada en el artículo 41 de las Ordenanzas a que esta resolución se refiere, con las excepciones que en el propio precepto se indican respecto al *personal femenino*, fijada en el 80 por 100 de la remuneración señalada en el cuadro de salarios del artículo 40, se entenderá referida exclusivamente al salario inicial reglamentario, sin perjuicio de que el importe de los cuatrienios sea de igual cuantía para el personal masculino que para el femenino.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y por aplicación de lo previsto en el artículo 93 de la Reglamentación, sobre respeto a las condiciones más beneficiosas, no experimentará reducción alguna en los haberes señalados en dicho artículo 40 el personal femenino que con anterioridad a la Reglamentación de 10 de febrero de 1948 percibiese idéntico salario que el masculino.

8.º El *personal administrativo* que trabaje por horas será remunerado a prorrata de la retribución fijada en el artículo 40 para estos empleados, incrementándose las cantidades que así resulten en un 20 por 100 cuando el número de horas que se trabaje diariamente no exceda de cuatro.

9.º Los trabajadores comprendidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo en el Comercio que en 1 de enero de 1948 llevasen prestando servicio a una misma empresa con igual categoría desde cuatro años antes, tendrán derecho a percibir un *cuatrienio* con efectos a la citada fecha de 1 de enero de 1948, reconociéndose este mismo derecho a los que hayan cumplido después de 1 de enero de 1948, o cumplan en lo sucesivo, un nuevo cuatrienio, teniendo en cuenta al efecto la fecha en que con anterioridad al 1 de enero de 1948 hubiese vencido el anterior.

10. A los efectos de fijación de *horarios* por las Delegaciones de Trabajo, a que se refiere el artículo 51 de la Reglamentación, recabarán éstas previamente informe de la Organización Sindical.

11. Para la aprobación de los Reglamentos de *Régimen Interior*, a que se contrae el artículo 82 de la Reglamentación, será preceptivo el informe del Sindicato provincial, cuando dichos Reglamentos de Régimen Interior hubieran de ser aprobados por el Delegado provincial de Trabajo, o el del Sindicato Nacional del ramo, cuando la aprobación correspondiera a la Dirección General de Trabajo.

12. El respeto como *condición más beneficiosa* de las gratificaciones periódicas, fijas, de mayor cuantía, que exige el artículo 93 de la Reglamentación, ha de entenderse con referencia a las gratificaciones superiores que estuviesen establecidas en las normas provinciales sobre clasificación y retribución del personal mercantil vigentes hasta la promulgación del citado Reglamento Nacional.

13. Lo dispuesto en la presente resolución surtirá efectos desde la fecha de entrada en vigor del Reglamento de 10 de febrero de 1948.

## 112 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 11 de mayo de 1948.

**I. ANTIGÜEDAD.**—Desde qué edad del empleado se inicia el cómputo para determinar los aumentos por antigüedad.

**II. RESOLUCION.**—Los cuatrienios a que se contrae el artículo 42 de las Ordenanzas de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52) se computan desde los veinticinco años, y, por tanto, el dependiente que cumpla treinta sólo ha podido devengar el primero.

## 113 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 11 de mayo de 1948.

**I. ANTIGÜEDAD.**— Normas para su computación.

**II. RESOLUCION.**—Para el cómputo de cuatrienios al personal que ostente distinta categoría en la empresa de la que tenía en 1 de enero de 1940, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 93 de las Ordenanzas de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52) se observará lo preceptuado en el número 9 de la Resolución de 17 de julio último, inserta en el *Boletín Oficial del Estado* correspondiente al 3 del actual (Ref. 111/52).

## 114 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 11 de mayo de 1948.

**I. APRENDICES.**—Salarios, tiempo de duración y pase a la categoría de ayudante.

**II. RESOLUCION.**—Percibirán la remuneración establecida por el artículo 40 (Referencia 81/52) para la anualidad en que se encuentran, sin que sea forzoso invertir los cuatro años preceptivos, teniendo en cuenta la dispensa parcial admitida por el artículo 25 para cubrir vacantes de categoría superior. El paso a ayudante se verificará al terminar el aprendizaje, y a dependiente, cualquiera que sea el tiempo transcurrido en aquella categoría, al cumplir los veintidós años, salvo que aun se encuentre aprendiendo en dicha edad.

## 115 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de julio de 1948, *B. O. del E.* número 214, del 1 de agosto de 1948.

**I. PLUS DE TRABAJO PENOSO.**—Se establece un plus para los mozos que porteen "serones" en los almacenes al por mayor de carbones y para los vertedores y ayudas de los almacenistas de aceite que porteen pellejos con un peso aproximado de 80 kilos.

**II. TEXTO LITERAL.**—Las condiciones especiales en que han de realizar su trabajo los mozos de mayoristas de carbón, así como los vertedores y ayudas de los almacenes de aceite de destino incluidos como tales mozos en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en el Comercio, de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52), aconseja establecer un plus especial o incremento del salario inicial reglamentario de dichos trabajadores.

En su virtud, dispongo:

1.º Los mozos al servicio de mayoristas de carbón que porten personalmente bultos del tipo de los que comúnmente se llaman serones percibirán diariamente, sobre el salario que les corresponda con arreglo a la Reglamentación Nacional de Trabajo en el Comercio, de 10 de febrero de 1948, un plus de cinco pesetas diarias, que se considerará como salario a todos los efectos.

2.º Idéntico plus percibirán los vertedores y ayudas de los almacenistas de aceite de destino, entendiéndose por tales los trabajadores que, en posesión de las condiciones físicas necesarias para la realización de este tra-

bajo y de la habilidad adecuada para el manejo de los pellejos y para verter el líquido en las mejores condiciones para el mismo, transportan los pellejos de aceite de un peso aproximado de 80 kilogramos entre los citados almacenes y los despachos o establecimientos de minoristas o entre las estaciones y los repetidos almacenes.

3.º Lo dispuesto en la presente Orden surtirá efectos económicos desde la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

## 116 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 11 de mayo de 1948.

**I. SALARIOS.**—De los cajeros.

**II. RESOLUCION.**—Los que prestan servicio en los establecimientos mercantiles percibirán las remuneraciones consignadas en el artículo 40 para los auxiliares de Caja (Referencia 81/52).

## 117 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 15 de mayo de 1948.

**I. ZAPATERIAS.**—Categoría de estos establecimientos.

**II. RESOLUCION.**—De conformidad con el párrafo b) del mismo precepto, las zapaterías en general, excepto las de calzado ordinario que pertenecen a la tercera si venden exclusivamente este artículo, se hallan comprendidas entre los establecimientos de primera clase, de acuerdo con el artículo 37 de la Reglamentación, (Ref. 81/52.)

## 118 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL.—CEMENTO, CAL Y YESO

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de diciembre de 1948.

**I. CEMENTOS Y AZULEJOS.**—Quedan encuadrados en la Reglamentación de Comercio los establecimientos dedicados a la venta de cemento y azulejos.

**II. RESOLUCION.**—Los comercios (Referencia 81/52) dedicados a la venta de estos materiales de construcción se hallan comprendidos en la clase tercera de las enumeradas por el mencionado precepto, no procediendo, en consecuencia, aplicarles la reglamentación de 14 de marzo de 1947 regulando el trabajo en las fábricas de cemento.

## 119 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 11 de mayo de 1948.

**I. HUEVERIAS.**—Están encuadradas en el Reglamento de Comercio.

**II. RESOLUCION.**—Los almacenes y despachos están comprendidos en el artículo segundo de las Ordenanzas de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52), como pertenecientes al ramo de comestibles y afectos a la clase tercera.

## 120 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 27 de julio de 1948.

**I. JUGUETERIAS.**—Se consideran como establecimientos de segunda categoría dentro del Reglamento de Comercio.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos de lo dispuesto en el artículo 37 de las Ordenanzas de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52), los establecimientos dedicados a la venta de dicho producto se adscribirán a la categoría segunda.

## 121 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL.—HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 4 de junio de 1948.

**I. DESPACHOS DE VINOS Y LICORES.**—Estos establecimientos quedan encuadrados en esta Reglamentación de Comercio.

**II. RESOLUCION.**—Los despachos de estos artículos se hallan comprendidos en la regulación mercantil aludida y clasificados como de tercera en su artículo 37 (Ref. 81/52), salvo cuando se trate de tabernas afectas a la Hostelería.

## 122 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 30 de abril de 1948.

**I. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.** Se computará no solamente el sueldo inicial, sino también los aumentos por años de servicios.

**II. RESOLUCION.**—Las gratificaciones establecidas en el artículo 46 de la Reglamentación de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52) están constituidas por el sueldo inicial y los aumentos periódicos devengables por antigüedad.

## 123 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 30 de abril de 1948.

**I. PARTICIPACION EN BENEFICIOS Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINA-**

**RIAS.**—El personal que no haya trabajado todo el año tiene derecho a la parte proporcional de beneficios y gratificaciones.

**II. RESOLUCION.**—El trabajador que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte alcuota de servicios correspondientes al 18 de julio y Natividad y los coeficientes de participación en beneficios o de ventas, con arreglo a la modalidad establecida por la empresa.

## 124 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 30 de abril de 1948.

**I. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.** El personal de actividades auxiliares tiene también derecho a la participación en beneficios.

**II. RESOLUCION.**—Corresponde a ésta (Sección 4.ª) igualmente la gratificación relativa a las ventas o a los beneficios, siendo aplicable a todo el personal.

## 125 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 2 de agosto de 1948.

**I. PARTICIPACION EN BENEFICIOS Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**—El personal que no haya trabajado el año completo tiene derecho a la parte proporcional de beneficios y gratificaciones.

**II. RESOLUCION.**—Las gratificaciones a que se contraen los artículos 46 y 48 de las Ordenanzas de 10 de febrero de 1948 (Referencia 81/52), periódicas y de participación en operaciones comerciales, son totalmente independientes de las establecidas en el artículo 46 de la Ley relativa a Contrato de Trabajo, por cuya circunstancia se liquidan día por día, liquidándose proporcionalmente al tiempo servido cuando el vínculo laboral se extinga antes de que transcurra el correspondiente ejercicio económico.

## 126 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 15 de abril de 1948.

**I. DOTE POR MATRIMONIO.**—En Madrid, y por consecuencia de las Normas de Trabajo para el Comercio de dicha provincia, de 25 de abril de 1945, la dote por matrimonio es siempre obligatoria.

**II. RESOLUCION.**—De acuerdo con lo dispuesto en el apartado final de las normativas laborales adoptadas en 25 de abril de 1945, la dote es obligatoria no sólo para las mujeres ingresadas con posterioridad a su vigencia, sino también para las que vinieran pres-

tando servicio anteriormente y contraen matrimonio.

Para lo sucesivo véase el artículo 69 de la Reglamentación nacional aprobada por Orden de 10 de febrero de 1948. (Ref. 81/52.)

## 127 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—COMERCIO EN GENERAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de junio de 1948, *B. O. del E.* número 171, de 19 de junio de 1948.

### I. EXPORTADORES DE PESCADO.—Normas especiales para esta actividad dentro de la Reglamentación de Comercio.

**II. TEXTO LITERAL.**—La Reglamentación Nacional del Trabajo en el Comercio, aprobada por Orden de 10 de febrero de 1948 (Ref. 81/52), segula las relaciones de trabajo en el comercio de toda clase, en el que se incluye el realizado por cuenta de los exportadores de pescado, que figuran entre los establecimientos mercantiles de tercera categoría en el artículo 37 de la propia Reglamentación.

No obstante, teniendo dicho trabajo características especiales que no han sido recogidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo referida, se hace preciso dictar normas concretas en que se recojan aquéllas, a cuyo fin, a propuesta de la Dirección General de Trabajo y de conformidad con la Ley de 16 de octubre del año 1942, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1.º Las presentes normas complementarias de la Reglamentación Nacional del Trabajo en el Comercio afectan a las relaciones de trabajo en las empresas exportadoras de pescado fresco, entendiéndose por tales las que tienen por objeto la preparación del pescado fresco para su exportación a otras plazas o para la venta en la plaza propia cuando se efectúa por cuenta de los anteriores.

2.º El personal fijo de las empresas a que se refieren estas normas se clasificará en fijo de trabajo continuo y fijo de trabajo discontinuo. Es personal fijo de trabajo continuo el que trabaja sin interrupción durante todo el año, aun cuando no haga trabajo propio de su categoría, en cuyo caso se ocupará de otras actividades propias del grupo a que pertenezca y que le sean asignadas.

Es personal fijo de trabajo discontinuo el que habitualmente es llamado para realizar las faenas propias de su especialidad, y que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad de su trabajo.

Únicamente pueden tener el carácter de fijos discontinuos los empacadores o manipuladores, las escabicheras y los peones.

Al personal fijo de carácter discontinuo se le asegurará el percibo de un mínimo de 150 jornales en el año y disfrutará de todos los beneficios de carácter laboral y de previsión de los trabajadores fijos.

El personal fijo discontinuo será colocado en la empresa por orden de antigüedad al servicios de la misma, y en cada interrupción no se entenderá extinguido el contrato de trabajo, sino tan sólo interrumpido, reanudándose

se los efectos del mismo al volver a prestar servicio el trabajador.

La antigüedad de este personal se computará en atención a la fecha de ingreso en la empresa, y ésta, a tal efecto, formará el censo de los trabajadores fijos discontinuos a su servicio. Figurarán al menos en el primer censo que se haga los trabajadores que en los últimos doce meses hubiesen trabajado durante 150 jornadas.

Estos operarios tendrán preferencia, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes de personal fijo de trabajo continuo.

3.º En aquellos lugares en que exista un notable contingente de trabajadores que sean ocupados eventualmente por las empresas, los Delegados de Trabajo podrán constituir Secciones de trabajos de Exportación de Pescado Fresco en estrecho contacto con la Organización Sindical provincial correspondiente, que servirá de intermediaria entre los patronos y los obreros, garantizando los derechos sociales de éstos, ocupándose de los seguros sociales y de la previsión en general y de la higiene y seguridad del trabajo que efectúen.

En la organización de estas secciones se procurará la mayor simplificación burocrática y austeridad administrativa, tratando de obtener con el menor costo posible, en el entretenimiento económico de las mismas, los mayores beneficios para los trabajadores.

En el órgano rector de las expresadas secciones deberá existir en todo caso representación del Sindicato correspondiente.

4.º Quedarán incluidos entre el personal de actividades auxiliares relacionado en el artículo 13 de la Reglamentación de 10 de febrero de 1948 las siguientes categorías profesionales:

a) *Subastador o voceador.*—Es quien, por medio mecánico, señala, o a viva voz dice, los precios en subasta que le ordena el vendedor, o anuncia de palabra la clase de pescado que se somete a subasta.

b) *Pesador.*—Es el trabajador que anota o realiza y anota las pesadas del pescado. Si realiza conjuntamente labores administrativas, se considerará incluido entre el personal del grupo administrativo, con la categoría que corresponda a su función.

c) *Empacador o manipulador.*—Es quien realiza las labores de separación, lavado y envase del pescado y clavado y precintado de las cajas, pudiendo realizar otras labores manuales directamente relacionadas con las anteriores.

d) *Escabicheras.*—Son las mujeres que realizan las labores de lavado y envase del pescado.

e) *Peones.*—Son los trabajadores mayores de dieciocho años que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de práctica operatoria alguna.

5.º La retribución podrá establecerse en forma de salario fijo o de otros sistemas de retribución con incentivo que permita interesarse al personal en la producción, estimulando su rendimiento y eficacia.

6.º Para los trabajadores de las empresas a que se refieren estas normas regirán los salarios determinados en el artículo 40 de la propia Reglamentación, y para las categorías del grupo 5.º que a continuación se indican, los siguientes:

		CUATRIENIOS				
		Zona 1. <sup>a</sup>	Zona 2. <sup>a</sup>	Zona 3. <sup>a</sup>	N.º	Cuantía
<b>M E N S U A L</b>						
a)	Subastador .....	450,—	425,—	415,—	5	30,—
b)	Pesador .....	420,—	400,—	385,—	5	30,—
<b>D I A R I O</b>						
c)	Empacador .....	18,—	17,—	16,—	5	1,50
d)	Escabichera .....	12,—	11,50	11,—	5	1,—
e)	Peón .....	14,—	13,50	13,—	6	1,—

El capataz, si lo hubiese, percibirá el salario que se determina para el empacador o manipulador, incrementado en un 5 por 100.

Los aumentos por antigüedad los percibirán en su integridad los trabajadores fijos discontinuos, computando a este fin el tiempo de servicios efectivamente prestados.

7.º La determinación de sistemas de retribución del trabajo a prima, tarea o destajo será propuesta por la empresa y libremente aceptado por el productor. Su establecimiento con carácter obligatorio puede imponerse por acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo, a petición de la empresa, y cuando las necesidades de la economía nacional así lo aconsejen.

Las tarifas de estas modalidades de trabajo se calcularán de suerte que el operario laborioso y de capacidad normal de trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 30 por 100 al salario base de su categoría o al superior que la empresa le tuviese asignado.

Las tarifas se redactarán de manera clara y sencilla y deberán ser expuestas para conocimiento de los trabajadores.

Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores 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.

b) Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los que hayan trabajado toda o parte de la jornada a prima, tarea o destajo.

c) Que no haya sido posible trabajar en tal modalidad en tiempo superior a media jornada.

En el caso a) se abonará al trabajador el salario base de su categoría o el superior que la empresa le tuviese asignado en su caso, sin perjuicio de la sanción que pudiera ponerse al responsable o responsables de la disminución del rendimiento.

En el caso b) se abonarán a los trabajadores el salario base de su categoría o el superior que la empresa les tuviese asignado; de ser mayor, incrementado en el 30 por 100.

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

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

El salario mínimo previsto por los destajos se entiende por jornada de trabajo, sin que puedan compensarse las mayores retribuciones alcanzadas en alguna jornada con aquellas

otras que por cualquier circunstancia no se alcance la citada cantidad.

En los casos de trabajos nuevos o de instalaciones reformadas los productores vienen obligados a trabajar con el salario base asignado a su categoría o con el superior que la empresa les tuviese asignado en el puesto de procedencia, en su caso, durante un tiempo prudencial para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para ir determinando el tipo de las referidas tarifas a destajos. Cuando 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.

Las empresas podrán modificar las tarifas de destajos y primas en los siguientes casos:

a) Por mejora en los métodos o medios de trabajo.

b) Cuando la ganancia normal de todos los trabajadores a prima, tarea o destajo exceda en su promedio del 100 por 100 de los salarios.

Igualmente, cuando por modificación en los métodos o medios de trabajo hubiera perjuicio económico para los trabajadores, éstos, por iniciativa propia o la Organización Sindical en su nombre, podrán elevar petición de revisión de tarifas al Delegado de Trabajo.

Los beneficios que para las retribuciones de trabajo a prima, tarea o destajo se señalan alcanzarán cuando el trabajo se realice por equipos a los trabajadores que los constituyan y cuya intervención afecte a la producción, quedando excluidos aquellos cuya función no influya en el rendimiento del equipo.

8.º Por las empresas se facilitarán a los trabajadores calzado impermeable, ropa de agua, o ropa de abrigo, según la naturaleza del trabajo, que tengan que efectuar. En todo caso, a los manipuladores, escabicheras y mozos que estén en contacto directo con el pescado se les facilitarán mandiles o petos u otra clase de ropa de faena.

9.º Se respetará, donde exista, la costumbre de facilitar a los trabajadores pescado para su consumo.

10. En lo no previsto por estas normas y en lo que no se oponga a ellas será de aplicación la Reglamentación del Trabajo en el Comercio.

11. Las presentes normas entrarán en vi-

gor a partir de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, y no tendrán plazo prefijado de validez.

## 128 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—APRENDIZAJE

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de noviembre de 1951.

**I. PERMISOS.**—Los aprendices que cursen estudios profesionales tienen derecho a permiso retribuido para concurrir a los exámenes.

**II. RESOLUCION.**—Teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 141 del Decreto de 31 de marzo de 1944, la Orden de 16 de marzo de 1945 (*B. O. del E.* del 23) impone a las empresas la obligación de remunerar el tiempo que los alumnos necesiten para concurrir a los exámenes del Centro docente donde tengan formalizada matrícula de estudios profesionales.

## 129 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CAMPSA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 2 de noviembre de 1951.

**I. SERVICIOS DE PROSPECCION.**—Los estudios geológicos, sondeos, laboreos mineros de reconocimiento, etc. tienen el carácter de eventuales.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 23 de las Ordenanzas de 5 de abril de 1945, los estudios geológicos, sondeos, laboreos mineros de reconocimiento, etc., efectuados transitoriamente por la Compañía, tienen carácter eventual, toda vez que sus gastos están cubiertos mediante créditos que el Ministerio de Hacienda destina a tal efecto, con independencia de los permanentes que subvienen al pago de los jornales devengados por la plantilla fija.

## 130 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION Y DISTRIBUCION DE AGUAS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 9 de noviembre de 1951.

**I. COMUNIDAD DE REGANTES.**—Se hallan encuadradas dentro de esta Reglamentación.

**II. RESOLUCION.**—Se hallan comprendidas en el artículo 2.º de la Reglamentación de 28 de agosto de 1946, teniendo en cuenta lo dispuesto a tal efecto por la Orden de 30 de abril de 1948 (*B. O. del E.* del 10 de mayo), sin que las de 3 de febrero de 1949 (Referencia 44/49) y 6 de junio de 1950 (Ref. 527/50) alteren para nada el ámbito laboral en la relación de trabajo, puesto que únicamente se circunscriben tales preceptos al régimen de Seguridad Social en que deberán inscribirse los obreros para fines de previsión.

## 131 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—ARTES GRAFICAS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de noviembre de 1951.

**I. CLASIFICACION PROFESIONAL.**—Quiénes tienen la categoría de oficiales primeros de encuadernación.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 24, c), de las Ordenanzas de 29 de abril de 1950 (Ref. 420/50), tienen la consideración de "oficial primero" los operarios concedores en general de la especialidad que ponen a punto y conducen máquinas de labores múltiples combinadas, entendiéndose por tales operaciones las de introducir libros en el dispositivo, ondular cubiertas, picado del lomo y fajado y empaquetado para su terminación.

## 132 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—ARTES GRAFICAS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de noviembre de 1951.

**I. CLASIFICACION PROFESIONAL.**—De quienes tengan a su cargo máquinas planas tipográficas.

**II. RESOLUCION.**—De acuerdo con el artículo 21 de las Ordenanzas de 29 de abril de 1950 (Ref. 420/50), los profesionales de "primera" de las citadas máquinas y de un solo cilindro pueden atender dos, y realizando trabajos de colores en cualquiera de ambas, tendrán un oficial de "segunda".

## 133 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—ESTABLECIMIENTOS BALNEARIOS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de diciembre de 1951.

**I. ANTIGÜEDAD.**—Sólo tienen derecho a aumentos por antigüedad los trabajadores permanentes.

**II. RESOLUCION.**—Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 28 de las Ordenanzas de 3 de junio de 1949 (Ref. 136/49), el reclamante no tiene derecho a la antigüedad prevista en el artículo 78 de la Reglamentación de 30 de mayo de 1944 (Hostelería), sino a la preceptuada en la específica de su actividad laboral, y como ésta sólo concede aumentos periódicos por años de servicios a los trabajadores permanentes, carece de tales beneficios quien sólo actúa durante los seis meses de temporada en el establecimiento.

## 134 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de noviembre de 1951.

**I. CARESTIA DE VIDA (PLUS DE).—** Se acumulará al salario básico y se tomará en cuenta para la liquidación de horas extraordinarias, gratificaciones de Navidad y 18 de julio, vacaciones, participación en beneficios, etc.

**II. RESOLUCION.—**A los efectos del artículo 44 de la Reglamentación de 31 de diciembre de 1948 (Ref. 28/49), el plus a que se contrae la Orden de 22 de junio de 1951 (Ref. 293/51) se acumula al salario básico y se tiene en cuenta para la liquidación de horas extraordinarias, gratificaciones de Navidad y 18 de julio, vacaciones, participación en beneficios y otros devengos legales complementarios, no obstante hallarse exento de cuotas con destino a la Seguridad Social.

## 135 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de noviembre de 1951.

**I. HORAS EXTRAORDINARIAS.—** El personal eventual no percibirá las horas extraordinarias con el incremento del 40 por 100 de eventualidad.

**II. RESOLUCION.—** El personal comprendido en el artículo 53 (Ref. 28/49) percibe la remuneración de su categoría profesional incrementada con el 40 por 100, cuyo aumento no repercutirá en las horas extra, según reiteradamente viene proclamando este Centro directivo, pero sí en el plus.

## 136 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de noviembre de 1951.

**I. CORREDOR EN PLAZA.—** En todo lo referente a categoría, pluses de capitalidad y retribución mensual, pluses de capitalidad y carestía de vida se regirá por las disposiciones referentes al Reglamento para el Comercio.

**II. RESOLUCION.—** Para los fines previstos en el artículo 12 de las Ordenanzas de 16 de junio de 1948, al profesional que visita los establecimientos del ramo se le aplicará la categoría y retribución mensual, pluses de capitalidad y carestía correspondientes al corredor de plaza a que se contrae el artículo 16, g), de la Reglamentación de 10 de febrero de 1948, sobre trabajo en la Dependencia mercantil, disfrutando las restantes condiciones económicas sociales de su normación específica.

## 137 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 13 de diciembre de 1951.

**I. TRABAJO A DOMICILIO.—** Cuando el jefe de un corro con más de cuatro tra-

bajadores reduzca el número de éstos no pierde por ello su condición de empresario de trabajo a domicilio.

**II. RESOLUCION.—** Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 60 de las Ordenanzas de 16 de junio de 1948, cuando el jefe del grupo, por disminución del mismo, tenga a su servicio menos de cuatro trabajadores, no perderá su carácter patronal, hasta tanto se formule contrato colectivo con la empresa suministradora de géneros, de acuerdo con lo preceptuado en 20 de diciembre de 1948 (Ref. 7/49).

Para que formalicen el citado convenio será preciso que tengan conocimiento de la merma sufrida por la plantilla del grupo y estimen pertinente continuar suministrándole géneros, como patrono directo de todos los profesionales, teniendo en cuenta que el contrato anterior no era puramente laboral, sino civil o mercantil.

## 138 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 13 de diciembre de 1951.

**I. TRABAJO A DOMICILIO.—** El profesional de sastrería puede ser trabajador a domicilio de la Empresa con la que trabaja a un tanto alzado y, al mismo tiempo, empresario de su personal.

**II. RESOLUCION.—** No existe precepto alguno que se oponga a que el mismo reúna la doble condición de trabajador a domicilio, en relación con la empresa que le abastece de tejidos para confeccionar mediante un tanto alzado, y a la vez patrono de los operarios que, bajo su dependencia, realizan tal labor directamente para el público.

## 139 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—ENSEÑANZA NO ESTATAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de noviembre de 1951.

**I. CELADORES.—** Pueden tener a su cargo, si consta en el Reglamento de Régimen Interior, la confección de estadillos sencillos, pues en otra cosa esa misión corresponde al almacenero o al personal administrativo.

**II. RESOLUCION.—** No existe precepto alguno oponiéndose a que los profesionales comprendidos en el artículo 9.º de las Ordenanzas de 15 de noviembre de 1950 (Referencia 826/50) realicen la mencionada labor, si bien deberá consignarse en el Reglamento interior del Colegio la misión de tales empleados, facilitándose los impresos necesarios, de la mayor sencillez posible, puesto que los de alguna complicación se rellenarán por el almacenero u otro trabajador administrativo.

**140 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — ENSEÑANZA NO ESTATAL. — ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA SANITARIA**

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 23 de noviembre de 1951.

**I. PERSONAL DOCENTE.**—El personal docente de los Establecimientos de Hospitalización percibirá sus salarios por las escalas establecidas en el Reglamento para la enseñanza no estatal, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones de trabajo por la Ordenanza de dichos Establecimientos de Hospitalización.

**II. RESOLUCION.**— Los profesionales que prestan servicios en preventorios comprendidos en las Ordenanzas de 19 de diciembre de 1947 —Establecimientos Sanitarios de Hospitalización—, en los cuales no figura el mencionado personal docente, percibirán sus haberes con arreglo al artículo 26 de la Reglamentación de 15 de noviembre de 1950 (Ref. 826/50) y disposiciones complementarias, quedando sujetos a la regulación específica de su actividad en todas las restantes condiciones laborales.

**141 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERÍA, CAFES, BARES Y SIMILARES. CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS**

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de diciembre de 1951.

**I. ALBAÑILES Y PINTORES.**—Estos profesionales, cuando presten servicios en Hostelería, percibirán sus salarios de conformidad con las Ordenanzas de la Construcción, careciendo de derecho, por el contrario a la manutención y participación en el porcentaje.

**II. RESOLUCION.**—Los albañiles y pintores, de acuerdo con el artículo 46, a), se regirán por la normación específica de su actividad laboral —Construcción— en definiciones y salarios, quedando sujetos en todas las restantes condiciones a las de 30 de mayo de 1944 —Hostelería.

De conformidad con el párrafo anterior se consideran éstos como retribución directa, inmediata y principal del trabajo, pero no en la parte concerniente a bonificaciones especiales u otros conceptos que se hallen establecidos como remuneraciones complementarias.

Tanto el mencionado precepto como la Resolución de 23 de mayo de 1947 (*Boletín Oficial del Estado* del 29) excluyen de manutención a los reclamantes, y el artículo 68 de las Ordenanzas tampoco les reconoce derecho a participar en el "tronco".

**142 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERÍA, CAFES, BARES Y SIMILARES**

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 23 de noviembre de 1951.

**I. ASCENSOS.**—Normas sobre acumulación de los aumentos por antigüedad y su computación cuando se producen ascensos de categoría.

**II. RESOLUCION.**—Los aumentos periódicos a que se contrae el artículo 78 de las Ordenanzas de 30 de mayo de 1944 son acumulativos, por cuya circunstancia el porcentaje aplicable en cada caso particular se halla mediante la suma de los parciales anteriores, de acuerdo con la Resolución de 3 de noviembre de 1950 (Ref. 726/50).

Se conceden, no por antigüedad en el ejercicio de la categoría profesional, sino por los servicios efectivos realizados en la empresa.

En los ascensos, cuando por las acumulaciones citadas se perciban salarios superiores a los garantizados o fijos, se estimarán ellos consolidados, devengándose sobre su cuantía los incrementos de antigüedad.

**143 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERÍA, CAFES, BARES Y SIMILARES**

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 23 de noviembre de 1951.

**I. VACACIONES RETRIBUIDAS.**—Casos en que el personal tiene derecho a la participación en el tronco durante sus vacaciones.

**II. RESOLUCION.**—El trabajador que lo disfruta percibirá la parte alícuota de vacaciones, de acuerdo con la remuneración que viene devengando, o la mínima legal a cargo de la empresa, sin derecho a proporcionalidad en el "tronco", teniendo en cuenta que no presta servicios activos ni es su labor desempeñable por los restantes compañeros. Si, por el contrario, atiende la plantilla todas las necesidades laborales, sin aumento transitorio o personal, los interesados devengarán "porcentajes" en la misma cuantía que si ejercitasen sus actividades durante la ausencia por vacaciones reglamentarias.

**144 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERÍA, CAFES, BARES Y SIMILARES**

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 23 de noviembre de 1951.

**I. DIAS FESTIVOS.**—Casos en que el personal tiene derecho a participación en el tronco durante los días festivos no recuperables en los que no prestan servicios.

**II. RESOLUCION.**—Los profesionales que las atienden, en el transcurso de festividades no recuperables, percibirán el salario de su categoría y la participación del "tronco" y los sustituidos el garantizado para la función laboral ejercida, teniendo en cuenta que el por-

centaje del día irrecuperable se abona al trabajador que le reemplaza, por ser quien ejecuta el servicio que da origen al producto integrante del fondo común, nutrido con los recargos que abona la clientela.

## 145 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de diciembre de 1951.

**I. CIERRE POR TEMPORADA.**—Si la Empresa no avisara al personal por escrito el cierre por temporada, deberá indemnizarle con el importe de una mensualidad de sueldo fijo o garantizado.

**II. RESOLUCION.**—Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 31 de la Reglamentación de 30 de mayo de 1944 y Orden de 14 de enero de 1947 (B. O. del E. del 18), se revoca el acuerdo de instancia que condenó al pago de tres mensualidades, durante cuyo interregno la empresa estaba facultada para suspender al personal, si bien omitió la notificación por "escrito" a los interesados, pretendiendo sustituirla con un requerimiento verbal, circunstancia que le constituye en responsable del "preaviso", que debió efectuarse con un mes de antelación, y en consecuencia se le impone el pago del mismo, por el importe del sueldo fijo o garantizado.

## 146 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — LOCALES DE ESPECTACULOS Y DEPORTES

Resoluciones de la Dirección General de Trabajo, de 2 de noviembre y 7 de diciembre de 1951.

**I. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**—El personal que preste servicios alternativos tendrá derecho a la parte proporcional en relación con el trabajo efectivo prestado en cada período.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 39 de las Ordenanzas de 29 de abril de 1950 (Ref. 418/50), el personal que trabaja alternativamente percibirá las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, en proporción a los servicios activos prestados durante los respectivos períodos, teniendo en cuenta que si bien dicho precepto circunscribe la prorratea a las fracciones incompletas de ingreso y cesantía, tal supuesto actúa solamente en las relaciones laborales fijas, pero cuando éstas son esporádicas, la misma circunstancialidad impone el criterio de reciprocidad alcuota.

## 147 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — TRABAJOS EN PRENSA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de diciembre de 1951.

**I. BOLETINES DE SOCIEDADES DEPORTIVAS.**—Se declara sujeto a esta Reglamentación de Prensa el personal que presta servicios en el Boletín editado por el Real Madrid, F. C.

**II. RESOLUCION.**—El Boletín editado por la citada sociedad deportiva en la empresa Prensa Española se halla comprendido en el artículo 1.º de las Ordenanzas de 14 de julio de 1950 (Ref. 874/50), teniendo en cuenta el carácter de la publicación y los informes reglamentarios emitidos sobre la misma.

## 148 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — TRABAJOS EN PRENSA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de noviembre de 1951.

**I. PERSONAL EVENTUAL.**—Tiene preferencia para ocupar la plaza de fijo o de plantilla.

**II. RESOLUCION.**—El personal a que se contrae el artículo 8.º de las Ordenanzas de 14 de julio de 1950 (Ref. 874/50) tiene derecho a ocupar plazas fijas, por cuya circunstancia el profesional que ingresó el 3 de abril de 1950 y cesa el 15 de agosto de 1951 debe ser nombrado oficial tercero de cierre, teniendo en cuenta que durante el mencionado interregno se cubrieron dos vacantes de carácter permanente sin observar lo previsto en el artículo 31. En consecuencia, la empresa queda facultada para amortizar la primera vacante que se produzca de la categoría, por estimar que rebasa las necesidades de plantilla.

## 149 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — GENEROS DE PUNTO DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de diciembre de 1951.

**I. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**—Si la Empresa tiene autorizada la jornada semanal reducida, el personal percibirá las gratificaciones en proporción a los trabajos efectivamente prestados en el año.

**II. RESOLUCION.**—En las empresas autorizadas para establecer dicho régimen, a base de tres días semanales, la gratificación de 18 de julio y Navidad, a que se contrae el artículo 64 de las Ordenanzas de 4 de octubre de 1946, será proporcional a la remuneración percibida durante el año, por los servicios efectivamente prestados.

## 150 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — TRANSPORTES TERRESTRES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de noviembre de 1951.

**I. PLUS DE CARESTIA DE VIDA.**—Queda el nuevo plus de carestía de vida sujeto a cotización por los distintos Seguros y Subsidios Sociales.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 36 de la Reglamentación de 2 de octubre de 1947, el "plus" a que se contrae la Orden de 21 de septiembre de 1950 (Referen-

cia 706/50) tiene carácter de remuneración sujeta al pago de cuotas con destino a la Seguridad social, por no hallarse excluida de la concepción preceptuada en los Decretos de 29 de diciembre de 1948 (Ref. 17/49) y 17 de junio de 1949 (Ref. 168/49).

## 151 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—MUTUALIDADES Y MONTEPIOS LABORALES.—COTIZACION

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 29 de noviembre de 1951.

**I. RECARGO POR DEMORA.**—La exención del recargo de demora establecida a favor del Estado no es extensiva a las Corporaciones locales.

**II. RESOLUCION.**—La exención en el pago de cuotas sin recargo por demora, establecida en el artículo 21 de la Orden de 2 de febrero de 1940, aclarado por la de 15 de julio siguiente, sólo es de aplicación a los Centros y Dependencias del Estado, entre los cuales no puede estimarse incluidas las Corporaciones locales, como es el caso de una Diputación provincial, por las correspondientes a su personal empleado en el Sanatorio psiquiátrico.

## 152 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD

Circular de la Dirección General de Previsión, de 21 de noviembre de 1951.

**I. PROVISION DE FONDOS A LAS ENTIDADES COLABORADORAS.**—Normas complementarias de la Orden de 16 de junio de 1951 sobre morosidad de las Empresas en cuanto a la reposición de fondos a las Entidades Colaboradoras.

**II. RESOLUCION.**—1.ª La instancia de la entidad colaboradora solicitando la declaración de morosidad de empresa a que se refiere el artículo 3.º de la citada Orden de 16 de junio (Ref. 317/51), se dirigirá a la Jefatura Provincial del Seguro Obligatorio de Enfermedad en cuya jurisdicción esté enclavada la empresa morosa. A la referida instancia se acompañará un certificado de la entidad colaboradora, expresivo de la morosidad de la provisión de fondos o de la omisión de datos contables a que se refiere el artículo 2.º de la mencionada Orden ministerial, especificando en este último caso, de una manera concreta, en qué consiste dicha omisión, y en el de la morosidad, además del importe de las primas adeudadas, los períodos a que corresponden y fecha desde la que se ha producido el descubrimiento, haciendo constar también el número de trabajadores asegurados, domicilio de la empresa, número patronal con que figura inscrito en el Instituto. La entidad colaboradora se declarará responsable en el certificado, a todos los efectos, de la absoluta exactitud de los mencionados datos.

2.ª Recibidos los anteriores documentos, el jefe provincial del Seguro Obligatorio de Enfermedad convocará a una reunión previa a la empresa morosa y a la entidad colabora-

dora reclamante, procurando se llegue a una avenencia o se garantice debidamente la deuda pendiente, a satisfacción y con conformidad de la entidad colaboradora. Caso de que no exista acuerdo entre entidad y empresa, se comunicará a ésta por escrito la reclamación, dándole un plazo de ocho días para que conteste, transcurrido el cual se tendrá por evacuado dicho trámite, acordando por delegación de la Jefatura Nacional si es o no procedente la declaración de morosidad de la empresa, y señalando el día a partir del cual la entidad colaboradora queda relevada de realizar, por su cuenta, las prestaciones sanitarias y económicas a los productores de la misma.

3.ª Si el acuerdo de la Jefatura Provincial declara la morosidad de la empresa, además de comunicar dicha resolución a la Delegación Provincial de Trabajo y a la Provincial de Sindicatos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.º de la mencionada Orden de 16 de junio, lo participará asimismo a la entidad colaboradora correspondiente y a la empresa, dando a esta última un plazo de quince días, a partir de la notificación, para recurrir contra el acuerdo ante el director general de Previsión por conducto de la expresada Jefatura.

El recurso que se establece no suspende la efectividad del acuerdo de la Jefatura Provincial, que será ejecutivo en todo caso.

4.ª La resolución que adopte la Dirección General de Previsión acerca del recurso a que se refiere la norma anterior será definitiva, y contra ella no cabrá recurso alguno.

5.ª En los demás extremos no regulados por las normas anteriores se estará a lo dispuesto en la mencionada Orden de 16 de junio de 1951.

## 153 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 26 de noviembre de 1951.

**I. BENEFICIARIOS.**—Cuándo pueden considerarse beneficiarios los hijos ilegítimos.

**II. RESOLUCION.**—Comprobada la paternidad de varios menores que por las especiales circunstancias del estado civil del padre no pueden ser reconocidos plenamente, si bien viven en su hogar y a sus expensas, según corrobora con certificado de la Alcaldía, que une a su instancia, y solicita la inclusión de los mismos como beneficiarios en su cartilla de asegurado; teniendo en cuenta que las dificultades de orden legal que impiden al solicitante el pleno reconocimiento de dichos hijos, no enerva el hecho de la paternidad del solicitante, reconocida por el propio interesado de una manera expresa; que el Código Civil concede a los hijos que se encuentran en tales casos el derecho de alimentos, lo que le obliga a mantenerlos a sus expensas, hecho reconocido por el certificado de la Alcaldía, la que además hace constar que conviven con él, se resuelve reconocer a los expresados menores el derecho de ser incluidos como beneficiarios del Seguro Obligatorio de Enfermedad en la cartilla de asegurados del solicitante.

## 154 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO DE VEJEZ E INVALIDEZ

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 29 de noviembre de 1951.

**I. ORQUESTA MUNICIPAL.**—Los componentes de una orquesta municipal han de estar afiliados a este seguro.

**II. RESOLUCION.**—Los componentes de la orquesta municipal no tienen la condición de funcionarios municipales ni están protegidos por beneficios de los que concede la Ley del Subsidio de Vejez, por imperativo de los artículos 1.º y 2.º de la Orden de 2 de febrero de 1940, en relación con el 8.º de la misma y el Decreto de 29 de diciembre de 1948 (Referencia 17/49), viniendo obligados a cotizar a dicho régimen, en el que están comprendidos.

## 155 APENDICE REGRESIVO. REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFECCION, VESTIDO Y TOCADO

Orden del Ministerio de Trabajo, de 16 de junio de 1948, B. O. del E. núm. 183, del 1 de julio de 1948.

**I. REGLAMENTO DE TRABAJO**—Se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para la Industria de la Confección, Vestido y Tocado, con sujeción al siguiente Índice General.

**Capítulo I.**—Extensión (arts. 1.º al 5.º).

**Capítulo II.**—Organización del Trabajo (art. 6.º).

**Capítulo III.**—Clasificación y definición del personal.—*Sección 1.ª—Clasificación* (artículos 7.º al 13). *Sección 2.ª—Definiciones* (arts. 14 al 19). *Sección 3.ª—Periodo de prueba* (art. 20). *Sección 4.ª—De la clasificación del personal según la permanencia* (arts. 21 al 28).

**Capítulo IV.**—Retribución.—*Sección 1.ª—Principios generales* (arts. 29 al 32). *Sección 2.ª—Sueldos y Salarios mínimos* (artículos 33 al 42). *Sección 3.ª—Casos especiales de retribución.*—Trabajos de categoría superior (art. 43).—Trabajos de categoría inferior (artículo 44).—Personal accidentado (art. 45).—Trabajo nocturno (art. 46).—*Sección 4.ª—Trabajo a prima y destajo* (arts. 47 y 48). *Sección 5.ª—Aumentos periódicos por tiempo de servicio* (arts. 49 al 55).

**Capítulo V.**—Del trabajo a domicilio (artículo 56). *Sección 1.ª—Del contrato de trabajo a domicilio* (arts. 57 al 63). *Sección 2.ª—Retribución* (arts. 64 al 65). *Sección 3.ª—Descanso dominical, vacaciones, pagas extraordinarias, cargas familiares y seguros sociales* (artículos 66 y 67). *Sección 4.ª—De los patronos de trabajo a domicilio* (art. 68).

**Capítulo VI.**—Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones y fiestas (artículos 69 al 74).

**Capítulo VII.**—Enfermedades y servicio militar (arts. 75 al 78).

**Capítulo VIII.**—Salidas, dietas y traslados (arts. 79 y 80).

**Capítulo IX.**—Disciplina en el trabajo.—*Sección 1.ª—Faltas y sanciones* (arts. 81 al 85). *Sección 2.ª—De los premios en el trabajo* (artículo 86).

**Capítulo X.**—Del Reglamento de Régimen Interior en las Empresas (arts. 87 y 88).

**Capítulo XI.**—Seguridad e higiene en el trabajo (arts. 89 a 91).

**Capítulo XII.** Previsión (arts. 92 al 94). **Disposiciones transitorias.**—Acoplamiento del personal (1.ª). Respeto de las condiciones superiores (2.ª).

**Disposición final.**—Empresas con venta al público.

**Disposición final.**—Derogatoria.

## II. TEXTO LITERAL.

### Reglamento Nacional de Trabajo para las Actividades de la Confección, Vestido y Tocado

#### CAPITULO PRIMERO

##### EXTENSION

**Artículo 1.º** *Ambito territorial.*—Las presentes Ordenanzas de trabajo serán de aplicación en todo el territorio nacional. Se entenderán comprendidas en este concepto las provincias de la Península e insulares y las plazas de soberanía del Norte de Africa.

**Art. 2.º** *Ambito funcional.*—Las presentes Ordenanzas de trabajo se aplicarán a las actividades e industrias de la Confección, Vestido y Tocado, considerando como tales el conjunto de operaciones, tanto intelectuales como manuales y mecánicas, que tienen por objeto la transformación de los tejidos, cualquiera que sea la materia textil de que estén fabricados, obteniendo de ellos prendas de vestir o de uso doméstico e industrial, debidamente terminadas.

Aquellas Empresas de las afectas por la presente Reglamentación que tengan establecimiento comercial abierto al público, y que, por lo tanto, simultaneen actividades de la Confección, Vestido y Tocado con otras típicamente comerciales, aplicarán al personal mercantil, administrativo y subalterno las normas laborales de Comercio vigente, quedando circunscrita la efectividad de estas Ordenanzas a los operarios de taller y a domicilio, así como a los técnicos no titulados.

A los efectos de esta Reglamentación se consideran divididas las actividades de la Confección, Vestido y Tocado, comprendidas en los apartados A) y B) del artículo 3.º en los sectores siguientes:

I.—Confección a la medida.

II.—Confección en serie.

**Art. 3.º** Las actividades e industrias objeto de esta Reglamentación se consideran divididas, a los únicos efectos de estas Normas, en los grupos siguientes:

#### A) CONFECCION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

- 1) Camisería fina y económica.
- 2) Lencería artística y corriente para señora y niños.
- 3) Corselería.

B) CONFECCION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

- 1) Sastrería a la medida.
- 2) Confección de prendas y sastrería fina en serie.
- 3) Confección económica en serie o "mante-caire".
- 4) Modistería a la medida.
- 5) Confección de modistería fina en serie.
- 6) Gabardinas e impermeables.

C) CONFECCION DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO:

- 1) Corbatería y Pañolería de fantasía.
- 2) Gorrería de todas clases y sombrerería de señora.
- 3) Mantonería bordada.
- 4) Velos, mantas y mantillas.
- 5) Pañolería corriente.
- 6) Paragüería.

D) CONFECCION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA:

- 1) Lencería artística.
- 2) Lencería económica.
- 3) Colchonería.

E) DIVERSOS:

- 1) Bordados y puntillería confeccionada.
- 2) Talleres de planchado.
- 3) Lencería sanitaria.

Art. 4.º *Ambito personal.*—Las presentes Ordenanzas regulan las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de Empresas sujetas a su vigencia, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas, como si sólo prestan sus esfuerzos físicos o de atención, con las excepciones marcadas en el artículo 2.º, párrafo segundo de estas Normas.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las circunstancias y características exigidas en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—Las normas de esta Reglamentación empezarán a regir a partir del día siguiente al de su inserción en el *Boletín Oficial del Estado*, y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 6.º La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de esta Reglamentación y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

No obstante los sistemas de racionalización mecánica y acción o división que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de complementar y perfeccionar con la práctica diaria, y tampoco ha de olvidarse que la eficiencia y el rendimiento del personal, y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo, y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio que se reconoce a las Empresas, estén asentadas sobre un principio de justicia.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL

SECCIÓN 1.ª—*Clasificación*

Art. 7.º El personal que presta sus servicios en las Empresas a que se refiere el artículo 3.º de esta Reglamentación se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en uno de los siguientes grupos:

- a) Operarios.
- b) Subalternos.
- c) Personal administrativo y mercantil.
- d) Personal técnico no titulado.
- e) Aprendices.

La enunciación de las diversas categorías de cada grupo no presupone la obligación para las Empresas de mantenerlas todas.

Art. 8.º *Clasificación de los operarios.*—Este grupo de personal se clasificará de acuerdo con las categorías que se insertan a continuación, tanto si prestan sus servicios en el interior de un taller, bajo la vigilancia directa del empresario o su representante, como si se trata de personal de trabajo a domicilio. Dichas categorías serán las siguientes:

A) CONFECCION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

I.—CAMISERÍA FINA Y ECONÓMICA.

a) *Confección a la medida.*

Personal femenino:

- Vistera.
- Montadora.
- Oficiala costurera.
- Ojaladora a mano.
- Planchadora.
- Bordadora a mano.
- Ayudanta (en todas las categorías).
- Especialista.

b) *Confección en serie.*

Personal masculino:

Oficial cortador.

Personal femenino:

- Repasadora.
- Vistera.
- Montadora.
- Oficiala costurera.
- Ojaladora a mano.
- Ojaladora a máquina.
- Planchadora.
- Ayudanta (en todas las categorías).
- Especialista.

II.—LENCERÍA ARTÍSTICA Y CORRIENTE PARA SEÑORA Y NIÑO.

*Confección a la medida y en serie.*

Personal femenino:

- Cortadora.
- Oficiala de taller.
- Bordadora a mano.
- Bordadora a máquina.
- Maquinista.
- Reproductora de dibujos.
- Picadora de dibujos.
- Pasadora de dibujos.
- Planchadora.
- Ayudanta (en todas las categorías femeninas).

## III.—CORSETERÍA.

*Confección a la medida y en serie.*

Personal masculino:  
 Oficial cortador.  
 Ayudante de cortador.  
 Personal femenino:  
 Oficiala cortadora.  
 Oficiala de encargos.  
 Maquinista.  
 Ayudante (para todas las categorías anteriores).  
 Planchadora.  
 Especialista.

## B) CONFECCION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

## I.—SASTRERÍA A LA MEDIDA.

Personal masculino:  
 Oficial de sastrería.  
 Ayudante de oficial de sastrería.  
 Oficial planchador.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de sastrería.  
 Ayudante de oficiala de sastrería.  
 Oficiala composturera.  
 Pantalonera.  
 Chalequera.

## II.—CONFECCIÓN DE PRENDAS DE SASTRERÍA FINA EN SERIE.

Personal masculino:  
 Marcador-cortador.  
 Cortador.  
 Forrador.  
 Oficial de sastrería.  
 Ayudante de oficial de sastrería.  
 Planchador.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de sastrería.  
 Ayudante de oficiala de sastrería.  
 Oficiala de confección en serie.  
 Maquinista.  
 Maquinista de máquinas especiales.  
 Repartidora.

## III.—CONFECCIÓN ECONÓMICA EN SERIE O "MANTECAIRE".

Personal masculino:  
 Oficial cortador.  
 Ayudante de oficial cortador.  
 Personal femenino:  
 Costurera.  
 Ojaladora a mano.  
 Ojaladora a máquina.  
 Planchadora.  
 Oficiala de corbatería.  
 Costurera.  
 Maquinista.  
 Planchadora.  
 Especialista.

## IV.—MODISTERÍA A LA MEDIDA.

Personal masculino:  
 Oficial de modistería.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de modistería.  
 Ayudante de oficiala de modistería.  
 Bordadora a mano.  
 Bordadora a máquina.  
 Ayudante de bordadora.

## V.—CONFECCIÓN DE MODISTERÍA FINA EN SERIE.

Personal masculino:  
 Oficial de modistería.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de cortadora.  
 Oficiala de modistería.  
 Ayudante de oficiala de modistería.  
 Bordadora a mano.  
 Bordadora a máquina.  
 Ayudante de bordadora.

## VI.—GABARDINAS E IMPERMEABLES.

Serán oficios básicos los señalados en el número II de esta Sección B), añadiendo el siguiente:

Oficial engomador.

## C) CONFECCION DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO:

## I.—CORBATERÍA Y PAÑOLERÍA DE FANTASÍA.

Personal masculino:  
 Cortador.  
 Ayudante de cortador.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de corbatería.  
 Costurera.  
 Maquinista.  
 Planchadora.  
 Rasgadora o rayadora.  
 Especialista.

## II.—GORRERÍA DE TODAS CLASES Y SOMBRERÍA DE SEÑORA.

a) *Confección de gorras.*

Personal masculino:  
 Cortador.  
 Planchador.  
 Ayudante de planchador.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de gorrería.

b) *Confección de sombreros de señora.*

Personal masculino:  
 Enformador u hormador.  
 Personal femenino:  
 Oficiala de sombrerería.  
 Ayudante de oficiala de sombrerería.

## III.—MANTONERÍA BORDADA.

Personal masculino:  
 Oficial dibujante.  
 Personal femenino:  
 Estarcidora.  
 Ayudante de estarcidora.  
 Bordadora a mano.  
 Bordadora a máquina.  
 Ayudante de bordadora.  
 Repasadora.  
 Ayudante de repasadora.  
 Picadora.  
 Flequera.  
 Aprestadora.  
 Ayudante de aprestadora.  
 Planchadora-dobladora.

## IV.—VELOS, MANTOS Y MANTILLAS.

Personal femenino:  
 Oficiala.  
 Ayudante de oficiala.  
 Repasadora.

## V.—PAÑOLERÍA CORRIENTE.

Personal femenino:  
Cortadora.  
Costurera maquinista.  
Planchadora.  
Plegadora.  
Repasadora.  
Preparadora.  
Acabadora.  
Marcadora.

## VI.—PARAGÜERÍA.

Personal masculino:  
Cortador.  
Repasador.  
Taladrador.  
Encolador.  
Personal femenino:  
Oficiala de paragüería.  
Especialista.

## D) CONFECCION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA:

## I.—LENCERÍA ARTÍSTICA.

## II.—LENCERÍA ECONÓMICA.

Personal masculino:  
Dibujante.  
Ayudante de oficial dibujante.  
Personal femenino:  
Reproductora de dibujos.  
Picadora de dibujos.  
Pasadora de dibujos.  
Rasgadora.  
Planchadora.  
Plegadora.  
Caladora y bordadora a máquina.  
Bordadora a mano.  
Costurera.  
Ayudante (en todas las anteriores categorías femeninas).  
Especialista.

## III.—COLCHONERÍA.

Personal masculino:  
Oficial colchonero.

## E) DIVERSOS:

## I.—BORDADOS Y PUNTILLERÍA CONFECCIONADA.

Personal masculino:  
Oficial de montajes de maquina automática.  
Personal femenino:  
Cosedora de montajes.  
Rodetera.  
Enhebradora maquinista.  
Enhebradora auxiliar.  
Canillera.  
Repasadora.  
Planchadora.  
Ayudanta de planchadora.  
Plegadora de piezas.

## II.—TALLERES DE PLANCHADO.

Personal femenino:  
Oficiala planchadora.

## III.—LENCERÍA SANITARIA.

Personal femenino:  
Cortadora.  
Oficiala costurera.  
Art. 9.º *Clasificación del personal subal-*

*terno.*—Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

Listeros.  
Vigilantes o Serenos.  
Ordenanzas.  
Porteros.  
Conserjes.  
Conductores mecánicos.  
Electricistas.  
Bolones o recaderos.  
Mozos de almacén.  
Mujeres de limpieza.

Art. 10. *Clasificación del personal administrativo y mercantil.*—Este grupo de personal estará integrado por los subgrupos siguientes:

- 1) Personal administrativo.
- 2) Personal mercantil.

Art. 11. *Clasificación del subgrupo de personal administrativo.*—El personal incluido en este subgrupo quedará clasificado en las categorías siguientes:

- a) Jefes de Sección.
- b) Jefes de Negociado.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliares.
- f) Aspirantes.
- g) Telefonistas.

Art. 12. *Clasificación del subgrupo de personal mercantil.*—Integrarán este subgrupo los trabajadores que a continuación se indican:

- a) Jefes de Ventas.
- b) Viajantes.
- c) Oficial de Ventas.
- d) Maniqués o modelos.
- e) Empleados de mostrador.

Art. 13. *Clasificación del personal técnico no titulado.*—1) A más de las categorías específicas para cada Sección de la Confección, Vestido y tocado que a continuación se determinan, se incluirán en este grupo las siguientes:

- a) Encargado general.
- b) Encargado de sección o maestro.
- c) Encargada de sección o maestra.

2) Estas categorías serán comunes a todas las actividades reguladas en las presentes Ordenanzas, sin perjuicio de los conocimientos peculiares exigibles en cada especialidad.

Además de las anteriores, pertenecerán a este subgrupo las siguientes categorías:

## A) CONFECCION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

## I.—CAMISERÍA FINA Y ECONÓMICA.

a) *Confección a la medida.*

Cortador.  
Ayudante de cortador.

b) *Confección en serie.*

Patronista.

## II.—LENCERÍA ARTÍSTICA Y CORRIENTE.

(Confección a la medida y en serie.)  
Patronista.

## III.—CORSETERÍA.

(Confección a la medida y en serie.)  
Patronista encargada de taller. ●

## INDICE CRONOLOGICO

Fecha	ENERO 1944	Ref.
26	Ley de Contrato de Trabajo.—Libro I. (L.) .....	86
<b>MARZO 1944</b>		
31	Ley de Contrato de Trabajo.—Libro II. (L.) .....	95
<b>ABRIL 1948</b>		
15	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	126
30	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	122
30	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	123
30	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	124
<b>MAYO 1948</b>		
11	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	112
11	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	113
11	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	114
11	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	116
11	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	119
15	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	117
<b>JUNIO 1948</b>		
4	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	121
10	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	127
16	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (O.) .....	155
<b>JULIO 1948</b>		
17	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	111
17	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	115
27	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	120
<b>AGOSTO 1948</b>		
2	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	125
<b>DICIEMBRE 1948</b>		
18	Comercio.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	118
<b>NOVIEMBRE 1951</b>		
2	C. A. M. P. S. A.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	129
2	Locales de Espectáculos y Deportes.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	146
9	Captación, Elevación, Conducción y Elevación de Agua.— Regla- mento de Trabajo. (R.) .....	130
10	Artes Gráficas.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	134

10	Artes Graficas.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	132
10	Industria Cinematográfica.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	134
10	Industria Cinematográfica.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	135
10	Trabajos en Prensa.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	148
21	Seguro Obligatorio de Enfermedad.—Provisión de fondos a las Entidades Colaboradoras. (C.) .....	152
23	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	142
23	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	143
23	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	144
23	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	145
26	Seguro Obligatorio de Enfermedad.—Beneficiarios. (R.) .....	153
29	Aprendizaje.—Permisos. (R.) .....	128
29	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	136
29	Enseñanza no Estatal.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	139
29	Enseñanza no Estatal.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	140
29	Mutualidades y Montepíos Laborales.—Cotización. (R.) .....	151
29	Transportes por Carretera.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	150
29	Seguro de Vejez e Invalidez.—Afilación. (R.) .....	154

### DICIEMBRE 1951

7	Construcción y Obras Públicas.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	141
7	Establecimientos Balnearios.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	133
7	Géneros de Punto de la Industria Textil.—Reglamento de Trabajo. (R.) ..	149
7	Locales de Espectáculos y Deportes.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	146
7	Trabajos en Prensa.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	147
13	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	137
13	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	138

### ENERO 1952

20	Casación.—Falta de personalidad del Procurador. (S.) .....	106
21	Casación.—Trabajador por cuenta propia. (S.) .....	96
28	Accidentes del Trabajo.—Silicosis. (S.) .....	97
31	Accidentes del Trabajo.—Prescripción. (S.) .....	99
31	Trabajadores Civiles de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.—Reglamento de Trabajo. (S.) .....	98

### FEBRERO 1952

1	Empresas de Seguros.—Reglamento de Trabajo. (S.) .....	100
2	Fuentes del Derecho.—Jurisprudencia. (S.) .....	101
3	Accidentes del Trabajo.—Tarifas. (O.) .....	94
4	Transportes por Carretera.—Chófer particular. (S.) .....	102
7	Transportes por Carretera.—Chófer particular. (S.) .....	103
8	Casación.—Falta de personalidad del Procurador. (S.) .....	104
8	Casación.—Hechos probados. (S.) .....	105
15	Seguros y Subsidios Sociales.—Responsabilidades Civiles y Penales. (D. L.) .....	88
22	Viviendas Protegidas. (D.) .....	91
22	Viviendas Protegidas. (D.) .....	92
23	Contrato de Embarco.—Competencia. (S.) .....	107
27	Paro Obrero.—Subvenciones. (O.) .....	109

### MARZO 1952

3	Cáñamo (Rama Especial del).—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	87
3	Casación.—Formalización. (S.) .....	108
5	Transportes por Carretera.—Chófer particular. (O.) .....	90
5	Empleados de Ahorro y Previsión.—Montepío Laboral. (R.) .....	89
13	Obras de Puertos.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	93
21	Agropecuario (Régimen).—Seguros y Subsidios Sociales. (D.) .....	110