

BOLETIN OFICIAL

Administración y venta
de ejemplares: Puebla, 23.
BURGOS. — Teléfono 1238.

DEL ESTADO

Ejemplar: 25 cts. — Atrasa-
do: 50 cts. — Suscripción:
Trimestre: 22'50 pesetas.

AÑO IV MARTES, 23 MAYO 1939. — AÑO DE LA VICTORIA NÚM. 143

MINISTERIO DE ORGANIZA- CION Y ACCION SINDICAL

Orden de 1 de mayo de 1939
aprobando el Reglamento de
Trabajo para la Industria de Ho-
telería, Cafés, Bares y similares.

MINISTERIO DE ORGANIZACION Y ACCION SINDICAL

ORDEN de 1 de mayo de 1939 aprobando el Reglamento de Trabajo para la Industria de Hotelería, Cafés y similares.

Ilmo. Sr.: En uso de las facultades atribuidas a este Ministerio y a propuesta de ese Servicio Nacional, he acordado aprobar el Reglamento de Trabajo para la Industria Hotelera, Cafés y similares.

Dicho Reglamento entrará en vigor el día 1.º de junio próximo, publicándose con la presente Orden en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Santander, 1 de mayo de 1939.
Año de la Victoria.

PEDRO GONZALEZ BUENO.

Ilmo. Sr. Jefe del Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo.

REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA HOTELERA.—CAFES, BARES Y SIMILARES

Artículo 1.º—Los establecimientos afectados por esta Reglamentación se entenderán comprendidos, a los efectos de clasificación del personal y salarios mínimos que correspondan a las distintas categorías, en uno de los dos grupos siguientes:

Primero.—Hoteles, Fondas, Pensiones, Restaurantes y similares, y

Segundo.—Cafés, Bares, Cervecerías y similares.

Artículo 2.º—El grupo primero, a idénticos efectos, se dividirá en Subgrupo a).—Hoteles, Fondas, Pensiones y similares, y Subgrupo b).—Restaurantes y similares.

Grupo primero.—Subgrupo a).—Hoteles, pensiones, fondas y similares

Artículo 3.º—Dentro de este subgrupo la clasificación de los establecimientos se hará teniendo

en cuenta los factores siguientes:

- a) Importancia del propio establecimiento; y
- b) De la capital o población en que radique.
- c) Turismo; y
- d) Coste de vida.

Artículo 4.º—Con arreglo al factor a) los establecimientos se considerarán de primera, segunda, tercera, cuarta y quinta categoría.

Para la inclusión de los mismos en unas u otras, deberá procederse en todo caso con unidad de criterio, teniendo en cuenta:

- a) El volumen del negocio.
- b) La renta que por el local se satisfaga o el valor del propio inmueble; y
- c) La clasificación contributiva del establecimiento.

Cuando no obstante, la clasificación fuese dudosa, habrá que atenerse a la cantidad que por pensión completa se cobre al cliente, considerándose de primera categoría los establecimientos en que la misma sea igual o superior a 25 pesetas; de segunda categoría cuando sea igual o superior a 20 pesetas, sin exceder de 25; de tercera categoría cuando la misma sea igual a 15 pesetas, sin pasar de 20; de cuarta categoría cuando sea igual o superior a 10 pesetas, sin llegar a 15, y de quinta categoría cuando la misma sea inferior a 10 pesetas.

Se tendrán en cuenta a estos efectos los tipos medios de pensión.

La clasificación de los establecimientos que eleven sus precios en determinadas épocas del año, se hará por lo que resulte de aumentar los normales en la proporción debida a la cuantía que suponga la citada elevación y al período o períodos de tiempo durante los cuales aquéllos hayan de regir.

Los titulados hoteles de lujo constituirán una categoría especial preeminente.

A los Delegados de Trabajo corresponderá, de acuerdo con las precedentes normas, la resolución motivada de cuantas incidencias se planteen sobre la inclusión o exclusión de un establecimiento en determinada categoría, previo informe que deberá solicitarse, en todo caso, de la Jefatura de la C. N. S.

Artículo 5.º—Queda suprimido en todo el territorio nacional el régimen denominado de propinas. En sustitución de éste, los clientes deberán abonar en concepto de "servicio" un 10% del importe neto de la respectiva factura. Se exceptúan los titulados clientes fijos o estables, a los que sólo corresponderá abonar un 7%, transcurridos los 45 primeros días de estancia.

Los servicios de "limonada" podrán ser recargados en un 20%, ateniéndose en este caso a cuanto se dispone en los artículos correspondientes de la presente Reglamentación, con excepción de los prestados a los clientes del propio establecimiento, que sólo podrán serlo en un 10 ó 7%, respectivamente, según se trate de clientes eventuales o fijos.

Artículo 6.º—Todo el personal que preste sus servicios en este ramo de la industria hotelera, se dividirá, a los efectos de la presente Reglamentación, en personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje, y personal con derecho principal sobre éste y haber o sueldo inicial a cargo del empresario. Este último tendrá derecho, además, a que el empresario le garantice, abonando las diferencias que resulten, un sueldo mínimo que se establece para cada una de las categorías profesionales en el caso que el haber o sueldo inicial, juntamente con la parte que a este personal corresponda de lo recaudado por porcentaje, no fuese bastante para cubrirle.

El abono de diferencias se hará computándose las que resulten por período de seis meses, salvo el caso de rescisión del contrato, en que se computarán las que se hayan producido hasta ese momento. La determinación de los semestres corresponderá a los Delegados de Trabajo, previo informe de la Jefatura de la C. N. S., quienes procurarán repartir entre ambos períodos semestrales las épocas de mayor afluencia de clientes.

Artículo 7.º—El tanto por ciento que en concepto de "servicio" deberá abonar el cliente del 10 ó 7% del importe de la respectiva factura, según se trate de clientes eventuales o fijos, se repartirá en

la siguiente forma: un 2% entre el personal a sueldo fijo y el 8 ó 5% restante, según los casos, entre el clasificado como personal con derecho principal sobre el porcentaje y haber o sueldo inicial a cargo del empresario.

Las cantidades que resulten se repartirán entre las distintas categorías profesionales de ambos grupos, por el sistema de puntos, y en determinado caso, por el de participación en forma de tantos por cientos, en la proporción que se determina en este Reglamento.

Artículo 8.º—Se exceptúan del reparto en la forma general que se establece en el artículo anterior:

a) Las cantidades que resulten de los servicios titulados de "limonada", prestados a personas que no tengan el carácter de clientes del propio establecimiento, cuyo importe irá a engrosar exclusivamente cuanto corresponda por otros conceptos al tronco de comedor; y

b) Las que resulten de los servicios de comedor prestados igualmente a personas que no tengan el carácter de clientes, o que se devenguen en servicios especiales, como lunches, banquetes, etc., cuyo importe se repartirá en la siguiente forma:

8% entre el personal de comedor; 2% entre el personal de cocina exclusivamente.

En ambos casos la distribución de cuanto corresponda entre las distintas categorías profesionales de uno y otro grupo se hará en la forma general que se establece en la presente Reglamentación.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial a cargo del empresario y sueldo mínimo garantizado

Artículo 9.º—Comedor.—Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Comedor.—2.º Jefe de Comedor.—Camarero.—Ayudante y Aprendices de 1.º y 2.º año.

Jefe de Comedor.—Es el encargado de ofrecer al cliente los servicios del restaurante. Como Jefe de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la Dirección del hotel las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Deberá dominar perfectamente el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares. Estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y la limpieza y corrección en el vestir, así como el aseo personal adecuado, y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente Legislación de Trabajo.

En los establecimientos de lujo y primera categoría se les exigirá el conocimiento de un idioma extranjero.

2.º Jefe de Comedor.—Es su misión análoga en los establecimientos donde exista este cargo, a la de primer Jefe de Comedor, siendo, en definitiva, un Ayudante de éste.

Camarero.—Es el encargado de servir al cliente, así como de atender a éste en el caso que no puedan hacerlo el Jefe o 2.º Jefe de Comedor.

Cuidará que el turno que se le confie esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo.

Deberá poseer nociones elementales de cocina en su aspecto teórico, para en todo momento poder informar al cliente sobre la confección de los distintos platos del menú o carta, así como la práctica necesaria para trinchar las piezas de cocina más corrientes.

En sus relaciones con el Ayudante procurará enseñarle sus propios conocimientos, haciendo de él un perfecto colaborador.

No será de incumbencia de los camareros la limpieza de la vajilla, cristalería, platería, etc., pero sí, en cambio, el repaso de los citados utensilios antes de ser utilizados.

Ayudante.—Es el encargado de traer los servicios solicitados por el cliente, de la cocina al comedor, o de la bodega o economato, en el caso de no existir personal adscrito especialmente a este servicio, cuidando que no falten los cubiertos y menaje necesario, y procediendo a la recogida de éstos, una vez terminado el servicio. Ayudará, además, al camarero a servir a los clientes los platos de guarnición separada, como legumbres, ensaladas, etc.

Aprendiz.—Es el principiante encargado de realizar, con la aplicación y obediencia debidas, los trabajos que le sean encomendados por el personal de superior categoría profesional y específicos del servicio de comedor.

Artículo 10.—Las condiciones mínimas de trabajo del personal así clasificado serán las siguientes:

Categorías	Haber inicial	Lujo	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
		Sueldo garantizado	id. id.	id. id.	id. id.	id. id.	id. id.
Jefe de Comedor.. ...	200	450	175-375	150-350	125-300	75-250	
2.º Jefe de Comedor,	150	325	125-300	90-250	80-200		
Camarero	80	265	70-240	60-215	50-190	40-165	30-140
Ayudante	70	200	60-175	50-150	40-125	30-100	20-75
Ayudante alojado. ...	70	175	60-150	50-125	40-100	30-75	20-50
Aprendiz de 2.º año	60	145	50-135	40-110	30-95	22,50-80	17,50-70
Aprendiz de 2.º año alojado	60	120	50-110	40-85	30-70	22,50-55	17,50-45
Aprendiz de 1.º año.	50	105	40-95	30-75	20-70	15-65	15-65
Aprendiz de 1.º año alojado	50	80	40-70	30-50	20-45	15-40	15-40

La manutención de todo este personal será de cuenta del empresario.

El personal femenino se asimilará el primer año a la categoría de aprendiz de primer año; el segundo año a la categoría de aprendiz de 2.º año, y transcurrido este periodo de práctica profesional, a la categoría de ayudante. En cada una de las tres categorías profesionales citadas disfrutará del mismo sueldo garantizado que se fija para el personal masculino, así como del 70% del haber inicial que al mismo se asigna en la preinserta escala.

En los establecimientos incluidos en cualquiera de las categorías de lujo, 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª, en que el empresario no haya provisto la plaza de Jefe de Comedor, si alguno de los camareros tuviese que atender a la recepción de los clientes, además de efectuar el trabajo de su rango, tendrá derecho a disfrutar de la cualidad de tal Jefe de Comedor en cuanto a sueldo y condiciones de trabajo se refieren.

Los camareros y camareras que realicen servicio de restaurante en los pisos, disfrutarán de las condiciones de trabajo que correspon-

dan a su categoría en el comedor.

Artículo 11.—Pisos.—Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Mayordomo, Camarero y Ayudante de piso, Encargada, Camarera y Mozo de habitación.

Mayordomo, Camarero y Ayudante de pisos.—Son los encargados del servicio del restaurante en los pisos, como asimilados a las categorías de 2.º Jefe, Camarero y Ayudante de Comedor, respectivamente.

Encargada de pisos.—Es la Jefa, por delegación de la Dirección del Hotel, de los servicios de este Departamento. Velará por que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, especialmente en cuanto se refiere a la limpieza y arreglo de las habitaciones. Tendrá a su cargo el inventario de los muebles y enseres que formen parte del ajuar de aquéllas, comunicando a la Dirección del Hotel cualquier anomalía que observe, así como cuantas averías se produzcan en los servicios de utilización directa por los clientes. Llenará la hoja de control de las habitaciones disponibles, corriendo a su cargo,

también, la custodia de los objetos encontrados u olvidados de ajena pertenencia, los cuales hará entrega a la Dirección del Hotel y hasta este momento.

Es la encargada, donde no exista Jefa de lencería y lavadero, de estos departamentos.

En los establecimientos de 2.ª, 3.ª, 4.ª y 5.ª categoría ostentará la denominación de Encargada general.

Camarera de habitación.—Tiene por misión la limpieza y arreglo de las habitaciones, baño, piso, escalera, etc.

Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando que entre en éstas personal extraño.

Deberá poner en conocimiento de su Jefa o Jefe inmediatos cualquier anomalía que observe.

Mozo de habitación.—Su función es idéntica a la de la camarera, corriendo a su cargo con preferencia la limpieza del calzado de los huéspedes.

Artículo 12.—Las condiciones mínimas de trabajo del personal así clasificado serán las siguientes:

Categorías	Lujo		1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
	Haber inicial garantizado	Sueldo	íd. íd.	íd. íd.	íd. íd.	íd. íd.	íd. íd.
Mayordomo de piso...	150	325	125-300				
Camarero de piso. ...	80	265	70-240				
Ayudante de piso. ...	70	200	60-175				
Encargado de piso. ...	125	300	125-300				
Encargado general. ...				100-175	75-150	60-125	50-100
Mozo de habitación...	60	175	50-150				
Camarera	40	125	30-110	25-100	20-75	15-60	15-50

La plaza de Encargada de piso en los establecimientos de lujo y primera categoría, deberá sujetarse a las condiciones de trabajo que se especifican de sueldo inicial y garantizado, en el caso de que, por no existir camareras o camareros de piso, dedicados exclusivamente al servicio de restaurante, éste fuese realizado por las propias camareras de habitación. En otro caso, se entenderá como plaza a sueldo fijo.

La manutención de todo este personal será de cuenta del empresario. El personal femenino tendrá derecho, además, a que se le facilite alojamiento adecuado,

pudiendo las empresas liberarse de esta obligación, mediante la oportuna compensación en metálico, a cuyos efectos se fija el importe del alojamiento en 25 pesetas mensuales.

Artículo 13. — Conserjería.— Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Conserje de día, Conserje de noche, Ayudante de Conserje, Vigilante de noche, Ascensoristas (mayores de edad), Mozos de equipajes del interior y Botones.

Conserje de día.—Es el encargado de atender a la vigilancia de las personas que entren y salgan

del establecimiento, cuidando que el personal a sus órdenes, Ayudantes, Mozos de equipaje, Vigilantes y Botones, realicen su cometido profesional con la máxima diligencia.

Como delegados de la Dirección del Hotel, correrá a su cargo la redacción de las hojas de entrada de viajeros y partes de Comisaría, comunicando a aquélla los avisos de salida que reciba o cualquier anomalía que observe dentro de los servicios del Departamento.

En relación con los clientes, cuidará que la correspondencia diri-

gida a los mismos, así como cualquier otro género de mensajes, les sea entregado con estricta puntualidad. Es, asimismo, el encargado de los servicios de llaves e información.

Deberá conocer, por lo menos, en los establecimientos de lujo y primera categoría, dos idiomas extranjeros.

Conserje de noche.—Su cometido es análogo al de Conserje de día dentro de las horas a las que se circunscribe su servicio. Correrá a su cargo el servicio de las "llamadas matinales", cuidando que el mismo se realice con la máxima puntualidad.

Ayudante de Conserje.—Además de ser auxiliar de éste es el encargado de sustituirle cuando el mismo, por cualquier motivo, se ausente del establecimiento.

Vigilante de noche.—Como su

nombre lo indica es el encargado de cuidar, durante la noche, de la vigilancia y servicio con continuidad del establecimiento. En aquellos en que exista reloj de control se atenderá a las instrucciones que reciba, entregando a la Dirección, por conducto de su superior inmediato, la ficha correspondiente.

Mozo de equipajes.—Es el encargado de cuidar y transportar el equipaje de los clientes, tanto a la entrada como a la salida del establecimiento. En cuanto sea compatible con este servicio cuidará de la limpieza matinal que se le confie, debiendo, mediante idéntica circunstancia, realizar cuantos trabajos se le encomienden específicos del departamento. Deberá poner en conocimiento de la Camarera de pisos la entrada y salida de viajeros.

Ascensoristas.—Son los encar-

gados del funcionamiento de los ascensores, atendiendo, en todo caso, a los clientes con la máxima corrección.

Botones.—Son los encargados de cumplimentar cuantos mensajes y recados se les confie, tanto en el interior como en el exterior del Hotel, no pudiendo, en ningún caso, ausentarse del establecimiento sin conocimiento o permiso del Conserje o de quien a éste sustituya. Cuidará de no entrar en las habitaciones de los clientes sin conocimiento previo de la Camarera más caracterizada, y atenderá a la limpieza de ceniceros de los salones y al buen orden de los muebles y periódicos del departamento de lectura.

Artículo 14.—Las condiciones mínimas de trabajo del personal, así clasificado, serán las siguientes:

Categorías	Lujo		1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
	Haber inicial	Sueldo garantizado	id. id.	id. id.	id. id.	id. id.	id. id.
Conserje de día	125	- 275	125-275	100-225	75-150	60-150	
Conserje de noche	100	- 250	100-250	75-175	50-140	50-140	
Ayudante de Conserje.	75	- 200	75-200	50-150			
Vigilante de noche	90	- 180	90-180	80-150	70-140	60-120	50-100
Ascensoristas (mayores de edad)	60	- 150	60-150	50-125	50-100	40-75	30-50
Mozos de equipaje del interior	75	- 200	75-200	60-150	55-125	50-100	45-100
Botones al seco	100 y el porcentaje que les corresponda.						
Botones mantenidos...	El porcentaje que les corresponda						

Todo este personal, con exclusión de los Botones contratados al seco, se entenderá con derecho a ser mantenido por el empresario. El vigilante de noche sólo tendrá derecho a cena y desayuno.

Los uniformes de los Botones, así como también el resto del personal de este departamento a quienes la Empresa se lo exija, serán de cuenta de ésta.

Los Botones en ningún caso podrán ser mayores de edad.

Reparto de la parte correspondiente del porcentaje entre los Departamentos de comedor, pisos y conserjería, y el personal adscrito a cada uno de ellos

Artículo 15.—La parte recaudada del porcentaje, correspondiente al personal contratado a base de un derecho principal sobre el

mismo, haber inicial y sueldo garantizado, del 8 y 5%, según se trate de clientes eventuales o fijos, conforme a lo que preceptúa el artículo 7.º de la presente Reglamentación, se repartirá entre los departamentos enunciados de Comedor, Pisos y Conserjería, en la siguiente forma:

Comedor: 50%.—Pisos: 30%.
Conserjería: 20%.

En aquellos establecimientos de lujo o 1.ª categoría en que coexistan dentro del mismo departamento de pisos, personal encargado de realizar servicios de restaurante con personal encargado propiamente del servicio de las habitaciones, el fijado 30% se distribuirá en la siguiente forma:

Personal de Pisos: 15%.—Personal de Habitaciones: 15%.

En aquellos otros en los que, por dedicarse exclusivamente al alquiler de habitaciones, con o sin desayuno, no existan más departamentos que los de Conserjería y Piso, solamente se detraerá el tanto por ciento de porcentaje un 1% en favor del personal a sueldo fijo, distribuyéndose el 9 o 6% restante, según los casos, entre el personal de Conserjería y Habitaciones, en la siguiente proporción:

Pisos: 60%.—Conserjería: 40%.

Artículo 16.—La parte correspondiente a cada uno de los departamentos de Comedor y Pisos, se distribuirá entre el personal que preste sus servicios en cada uno de ellos, por el sistema de puntos, y en la siguiente proporción:

Comedor

	Puntos
Primer Jefe de Comedor...	5
Segundo Jefe de Comedor	4
Camarero	3 1/2
Ayudante	1 1/2
Aprendiz	1

Pisos

Encargada de pisos en establecimientos de lujo y 1.ª categoría	4
Encargada general en los establecimientos de 2.ª, 3.ª, 4.ª y 5.ª categoría...	3 -
Mozo de habitación	3 1/2
Camarera	3

Los mayordomos, camareros y ayudantes de piso, disfrutará de idéntica puntuación a las categorías asimiladas de 2.º Jefe, Camarero y Ayudante de Comedor.

Artículo 17.—La parte correspondiente al departamento de Conserjería se distribuirá proporcionalmente entre el personal que preste sus servicios en el mismo, en la siguiente forma:

	Del tronco
Conserje de día	6 %
Conserje de noche	2 %
Ayudante de Conserje...	3 %
Vigilante de noche	2 %
Ascensoristas... ..	2 %
Mozo de equipaje del interior	2 %
Botones (tres o más)...	3 %
Botones (menos de tres) para cada uno.	1 %

En aquellas industrias donde por circunstancias especiales no estuviesen cubiertas totalmente las plazas consignadas en la presente Reglamentación del Trabajo para este Departamento de Conserjería, el tanto por ciento que a dichas plazas corresponda, será distribuido entre todos los empleados afectos al mismo, teniendo en cuenta su categoría y capacidad profesional.

Si en la distribución de este remanente surgiera alguna discrepancia, el Director del Hotel o Empresario lo pondrá en conocimiento del Delegado Provincial de Trabajo, para que éste acuerde su distribución, previo informe de la Jefatura de la C. N. S.

Personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje

Artículo 18.—Cocina.—Se dis-

tinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales:

En los establecimientos de lujo y 1.ª categoría, Jefe de Cocina, Salsero o 2.º Jefe, Jefe de Partida, Ayudante 1.º, Ayudante 2.º, Repostero, Cafetero, Marmitón (cobre), Ayudante de cafetero, Pinches, Fregadores y Aprendices.

En los establecimientos de 2.ª, 3.ª, 4.ª y 5.ª categoría, Jefe de Cocina, Primer Cocinero, Segundo Cocinero, Tercer Cocinero, Pinche-Ayudante, Fregadores y Fregadoras.

Artículo 19.—Las condiciones mínimas de trabajo del personal así clasificado, serán las siguientes:

Categorías	Lujo	Primera
Jefe de Cocina	600	500
Salsero o 2.º Jefe	450	400
Jefe de Partida	375	350
Ayudante 1.º	300	275
Ayudante 2.º	250	225
Repostero	375	325
Cafetero	250	200
Marmitón (cobre)	200	200
Ayudante de cafetero	150	150
Pinches	120	120
Fregadores	120	120
Fregadoras	el 80 % de los fregadores.	
Aprendiz de primer año	50	50
Aprendiz de segundo año	90	90
Aprendiz de tercer año	120	120

Todo este personal, se entienda, mantenido, corriendo la manutención a cargo del empresario.

Los aprendices tendrán dere-

cho, además, a alojamiento, o a su compensación en metálico, evaluándose en 25 pesetas mensuales.

Establecimientos de 2.ª, 3.ª, 4.ª y 5.ª categoría

Categorías	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Jefe de Cocina	400	350	300	250
Primer Cocinero	350	300	250	200
Segundo Cocinero	275	250	175	125
Tercer Cocinero	250	225		
Pinche ayudante	120	120	90	90
Fregadores	120	120		
Fregadoras	70	60	50	50

La manutención de todo este personal, será, igualmente, de cargo del empresario.

En los establecimientos de 2.ª y 3.ª categoría en que trabajen dos cocineros, uno de ellos tendrá que ser calificado como Jefe de Cocina, y el otro como primero, segundo o tercer cocinero, a elección del empresario.

Cuando sean tres los cocineros que trabajen en un mismo establecimiento, uno de ellos deberá ser clasificado como Jefe de Co-

cina, otro como primero o segundo cocinero, a elección del empresario, y el restante, como tercer cocinero.

Quando sean cuatro o más los cocineros, deberá haber, por lo menos, uno de cada una de las categorías profesionales de Jefe de Cocina, primero, segundo y tercer cocinero.

En los establecimientos de 4.ª y 5.ª categoría en que trabajen varios cocineros, uno de ellos de-

berá ser clasificado, forzosamente, como Jefe de Cocina.

En los establecimientos en que haya un cocinero se equipará éste al Jefe de Cocina.

Cuando haya cocineros con varias cocineras, el 1.º ostentará la categoría de Jefe de Cocina; y las segundas, la categoría de terceros cocineros en establecimientos de segunda y tercera categoría, y de segundos cocineros en los establecimientos de cuarta y quinta categoría.

Para el caso en que haya una sola cocinera, se establece el sueldo mínimo de 125 pesetas, con derecho, además, a alojamiento, o a su compensación en metálico.

Cuando sean varias las cocineras, una de ellas será primera cocinera, y las restantes se clasificarán, en los establecimientos de 2.ª y 3.ª categoría, por las mismas normas que se fijan para el caso en que fuesen dichas plazas ocupadas por personal masculino, y en los establecimientos de 4.ª y 5.ª categoría como segundos cocineros.

Los sueldos del personal femenino en cada categoría, serán los equivalentes al 70 % de los fijados para el personal masculino.

Cuando el empresario sea cocinero y haga las veces de Jefe de Cocina, la clasificación del resto del personal será la que corresponda con arreglo al número de cocineros y cocineras que trabajan en el establecimiento.

Artículo 20. — Dirección. — Se distinguen dentro de este departamento las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Recepción, Cajera de Comedor, Telefonista, Jefe de Economato, Ayudante-aprendiz de Economato, Bodeguero, Encargada de Lencería, Encargada del Lavadero, Cajeros, Contables y el calificado como personal auxiliar de oficinas (auxiliares propiamente dichos, escribientes, mecanógrafos, etcétera).

Se incluyen dentro de este grupo, también como dependientes de la Dirección, los porteros de servicio y porteros de coche.

Jefe de Recepción.—Es el encargado de este departamento, y, por lo tanto, del personal dependiente del mismo. Deberá poseer idiomas en los establecimientos

de lujo y primera categoría. En ausencia del Director, será el encargado de reemplazarlo siempre que esté autorizado para ello, con las atribuciones que el mismo le confiera.

Cajera de comedor.—Tiene como cometido principal la recogida y control de vales, hoja de control, facturas de pasantes y cobro de las mismas. Tendrá obligación, en los casos de salida de viajeros, de comunicar a la Dirección las últimas consumiciones que los mismos hayan efectuado.

Telefonista.—Es la encargada de la centralilla del servicio de teléfonos dentro del hotel. En los casos que por la categoría del establecimiento exista telefonista de noche, será la encargada de las denominadas "llamadas matinales". Deberá poner especial cuidado en las conferencias interurbanas que sostengan los clientes, duración de las mismas, etcétera, reseñándolas en las hojas o libros destinados al efecto.

Jefe de Economato.—Es el encargado de recibir toda clase de mercancías, comprobando los pedidos hechos, que deberán llevar su V.º B.º, haciendo los asientos en los libros correspondientes. Cuidará de suministrar a las distintas dependencias, previa entrega de vales, debidamente firmados por los Jefes de departamento, las mercancías o artículos necesarios. En los casos en que por su menor importancia no exista la plaza de Bodeguero, deberá desempeñar, además, los menesteres propios de este cargo.

Ayudante-aprendiz de Economato.—Es aquel que, como auxiliar del Jefe de Economato, realiza cuantos trabajos éste le encomienda específicos del servicio.

Bodeguero.—Donde exista este cargo tendrá las mismas obligaciones que el Jefe de Economato, en relación con su cometido. Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos en la bodega para su mejor conservación.

Encargada de lencería.—Como responsable de este servicio, cuidará muy especialmente de la buena conservación y control de la ropa en general. Tendrá en su poder un inventario de la perte-

neciente a cada departamento, firmado por cada uno de los Jefes, con el V.º B.º de la Dirección.

En los banquetes y servicios especiales entregará la necesaria mediante vales y se hará cargo de ella una vez efectuados los respectivos servicios. Hará un periódico recuento de los stocks con los Jefes de cada uno de los departamentos, comunicando a la Dirección cuantas faltas observe.

Encargada de lavadero y plancha.—Es la Jefa del personal de lavanderas y planchadoras de este departamento, debiendo estar en todo momento de acuerdo con la encargada de lencería para el mejor rendimiento de estos servicios. Cuidará con el mayor interés la ropa que le haya sido confiada, y, en especial, la de propiedad particular de los clientes, no debiendo olvidar, una vez hecha la entrega a éstos, de la que les corresponda, de pasar a la Dirección las oportunas facturas, reseñándolas en el libro destinado al efecto.

Contable.—Es el encargado en los establecimientos, donde exista, de llevar la contabilidad, balance, inventarios, liquidaciones de Hacienda, etcétera.

Cajero.—Es el encargado del cobro de facturas, libro de nómina, pagos al personal y proveedores y demás trabajos relacionados con su cargo, como liquidaciones de porcentaje en los distintos servicios e impuestos que rijan sobre facturas de clientes, etcétera.

Auxiliares de oficina.—Cuyo cometido, como su propio nombre lo indica, no exige definición.

Portero de servicio.—Es el encargado de llevar la hoja de entrada y salida de personal y de cuidar donde exista reloj destinado a este efecto, de la buena organización del servicio. Es también obligación primordial suya la inspección de cuantos paquetes y bultos salgan por la citada puerta, así como también la de prohibir la entrada en el establecimiento a toda persona ajena al mismo.

Portero de coche.—Es el encargado de guardar la puerta principal del establecimiento y especialmente de recibir y despedir a

los clientes que utilicen cualquier medio de locomoción. **Artículo 21.**—Las condiciones mínimas de trabajo del personal así clasificado serán las siguientes:

Categorías	Lujo	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Jefe de Recepción	500	450				
Cajera de Comedor	125	100	100	90		
Telefonista	125	100	100	90		
Jefe de Economato o de Economato y Bodega	225	175	150	125		
Ayudante-Aprendiz de Economato o de Economato y Bodega de primer año	60	50				
De segundo año	80	70				
De tercer año	90	80				
Bodeguero	225					
Encargada de lencería	200					
Encargada de lavadero	150					
Encargada de lencería y lavadero		175				
Portero de servicio	225	200				
Portero de coches	150	125				
Contable o cajero	450	425	400	375	350	325
Auxiliares de Oficina (personal masculino mayor de edad)	350	325	300	275	250	250
Auxiliares de Oficina (mayores de 20 años y menores de edad)	250	225	200	175	150	150
Auxiliares de Oficina (menores de 20 años)	200	175	175	125	100	100
Auxiliares de Oficina (personal femenino)	el 70 % de los sueldos asignados al personal masculino, según edades.					

Todo este personal, se entiende, mantenido, corriendo la manutención a cargo del empresario.

El hecho de no haberse incluido todas las categorías profesionales de este grupo en las distintas de establecimientos, no es óbice para que las empresas puedan utilizar los servicios de las mismas, no obstante hallarse clasificado su propio establecimiento en categoría o grupo en el que se dé el citado supuesto, en cuyo caso regirán para las indicadas categorías profesionales los salarios mínimos y demás condiciones

de trabajo que se fijan en la presente Reglamentación para aquel grupo o categoría de establecimiento superior más próxima a la correspondiente del establecimiento en cuestión.

Artículo 22.—Varios.—Se incluirán dentro de este grupo las costureras, planchadoras, lavanderas y limpiadoras, así como el trabajo de las tituladas interinas. Este personal se entenderá contratado, al seco; pero en el caso de serlo con derecho a alimentación, excepcionalmente, se evaluará ésta a los efectos de la oportuna deducción que deba hacerse en el sueldo, en 60 pesetas mensuales, como máximo.

Se incluyen, igualmente, dentro de este mismo grupo, los mecánicos y calefactores, así como los ayudantes de uno y otros, quienes, por el contrario, además del sueldo que se les asigna en el presente Reglamento, tendrán derecho a ser mantenidos por la Empresa.

Artículo 23.—Las condiciones mínimas de trabajo del personal así clasificado, serán las siguientes:

mo el especialmente adscrito a los servicios de economato y bodega.

Categorías	Lujo	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Mecánicos y calefactores	225	200	175			
Ayudantes de idem	175	150				
Costureras y planchadoras	5'50	5'50	5'25	5'00	5'00	5'00 diarias.
Lavanderas y limpiadoras	5'00	5'00	4'75	4'50	4'50	4'50 "
Interinas	0'90	0'90	0'80	0'75	0'75	0'75 hora.

Reparto de la parte del porcentaje correspondiente al personal contratado a sueldo fijo

Artículo 24.—Al objeto de repartir equitativamente entre el personal contratado a sueldo fijo, la parte del porcentaje del 2% que al mismo corresponda, según

preceptúa el artículo 7.º de la presente Reglamentación, se incluirán cada una de las distintas categorías profesionales enunciadas en uno de los dos grupos siguientes:

Cocina.—Que comprenderá todo el personal de cocina, así co-

mo el especialmente adscrito a los servicios de economato y bodega.

Recepción y varios.—En el que deberá incluirse el resto del personal contratado igualmente a sueldo fijo.

Las costureras, lavanderas y planchadoras entrarán a formar

parte de este último grupo en el caso que el importe de los servicios de lavado y planchado sea recargado al cliente con el 10 o el 7%, según proceda, conforme a lo que se dispone en el artículo 5.º. El total recaudado por porcentaje que corresponda al citado 2% se repartirá entre estos grupos en la siguiente proporción:

Cocina: 60%. — Recepción y varios: 40%

Artículo 25.—Entre las distintas categorías profesionales incluidas en uno u otro grupo de "cocina" y "recepción y varios", se repartirá el importe de lo que a cada uno de ellos corresponda, por el sistema de puntos y en la siguiente proporción:

Cocina	Puntos
Jefe de Cocina	5
Salsero o 2.º Jefe	4

	Puntos
Jefe de Partida	3½
Primer cocinero	3½
Ayudante primero	2
Segundo cocinero... ..	2
Ayudante segundo	1½
Tercer cocinero	1½
Repostero	4
Cafetero	3
Marmitón (cobre)... ..	1
Ayudante de cafetero	1
Pinches	1
Fregadores	1
Fregadoras	1
Aprendices	1
Jefe de economato o de economato y bodega ...	3½
Aprendiz de economato o de economato y bodega	1
Bodeguero	3½
<i>Recepción y varios</i>	
Jefe de Recepción	4
Contable	3
Cajero	3
Cajera de comedor	2

	Puntos
Auxiliares de Oficina... ..	2
Telefonistas	2
Encargada de piso	4
Encargada de lencería ...	3
Encargada de lavadero ...	3
Encargada de lencería y lavadero	3
Costureras, lavanderas y planchadoras... ..	1½
Portero de servicio	2
Portero de coches	1
Mecánicos y calefactores	1
Ayudantes de idem	½
Servicios extraordinarios.—De temporada.—Corre- turnos	
Artículo 26.—Se entenderá por servicio extraordinario el realizado con tal carácter por personal de cualquiera de las categorías profesionales citadas ajeno al establecimiento.	
Regirán para este personal extra los siguientes salarios mínimos:	

Banquetes

Categorías	Lujo por uno o los 2 servicios del día	Luz				
		1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Jefe de Comedor	25-40	25-40	20-35	20-35	17'50-30	17'50-30
Camarero	20-35	20-35	17'50-30	17'50-30	15-25	15-25
Ayudante..	15-25	15-25	12'50-20	12'50-20	10-17'50	10-17'50

Lunchs, Cocktails, Bailes y Thes Bailes Sin distinción de categoría de establecimiento:

	Pts.
Jefe de Comedor	20
Camareros	15
Ayudante	12,50

En uno y otro caso percibirá el personal femenino el 70 % de los sueldos asignados al masculino.

Los sueldos de los camareros extras se abonarán el 50 % por el empresario y el otro 50 % del tronco del comedor. El montaje y desmontaje de las mesas en los citados servicios extras correrá a cargo de toda la brigada.

Personal extra de Cocina

Regirán para este personal los mínimos de las tarifas recargados en el 50 o 75 %, según se trate de uno o los dos servicios extras del día.

Las mujeres percibirán el 70 %

de los sueldos correspondientes al personal masculino.

En todo caso, los citados servicios extras llevan anejo el derecho a manutención y al alojamiento cuando corresponda, según las respectivas categorías profesionales.

Si se prestaran fuera de la población de residencia del empleado, el empresario satisfará sin distinción de categorías la manutención, el alojamiento y los gastos de viaje desde la salida hasta el retorno de aquél al lugar de su residencia.

Artículo 27.—Servicio de temporada.—Para el personal de temporada en establecimientos abiertos durante todo el año, regirá el sistema de libre estipulación sobre los mínimos fijados para el personal fijo. Este último, en los establecimientos abiertos igualmente todo el año, tendrá derecho a que se respete en toda su integridad

la costumbre local o regional de aumentar los salarios en determinadas épocas del año, y en la proporción que tradicionalmente venga haciéndose por bases, acuerdos o costumbres, que en este caso tendrán fuerza de obligar.

En los balnearios y demás establecimientos hoteleros que solamente se abran al público en determinadas épocas del año, regirán los salarios mínimos establecidos en las preinsertas tarifas para la categoría en que aparezca clasificado el respectivo establecimiento, aumentado en cuanto concierne al personal de cocina en un 75%, y en un 20% para el resto del personal.

Artículo 28.—Corre- turnos.—Se entienden como tales, los encargados de sustituir con carácter regular a uno o más empleados de plaza fija.

Regirán para los sustitutos las mismas condiciones que corres-

pondan al sustituido, tanto en sueldo como en su participación en el tanto por ciento.

Aumentos y reducciones

Artículo 29.—Los Delegados de Trabajo, teniendo en cuenta los factores b), c) y d) enunciados en el artículo 3.º, podrán proponer al Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo el aumento hasta un 20% y la reducción hasta un 10% de las preinsertas tarifas, para las capitales de provincia o ciudades de más de 25.000 habitantes.

La reducción podrá llegar a ser del 20% en poblaciones cuyo número de habitantes no exceda del citado límite.

En uno y otro supuesto, tratándose de territorios o ciudades distintos de una misma provincia, la reducción o el aumento en los casos que proceda, podrá ser diferente, correspondiendo igualmente a los Delegados de Trabajo proponer el aumento o la reducción que en cada caso deba hacerse, dentro siempre de los indicados límites.

La reducción o aumento podrá ser también diferente para cada una de las categorías profesionales.

A las citadas propuestas motivadas deberá preceder en todo caso informe de la Jefatura de la C. N. S.

Sueldo regulador

Artículo 30.—A los efectos de determinación del sueldo regulador para los casos de accidentes de trabajo, despidos, etc., se tendrán en cuenta los sueldos garantizados o fijos, según se trate de personal contratado en una u otra forma, aumentados con lo que suponga la manutención y el alojamiento en los casos que estas prestaciones sean obligación también del empresario, y que se evalúan en 100 y 25 pesetas, respectivamente.

Grupo primero.—Subgrupo b).—Restaurantes y similares

Artículo 31.—Los establecimientos comprendidos en este subgrupo se clasificarán teniendo en cuenta los factores a), b) y c) enunciados en el artículo 4.º de la presente Reglamentación, así

como los precios que tenga establecidos para el público en sus menús, a precio fijo o a la carta, en restaurantes de lujo, primera, segunda, tercera, cuarta y quinta categoría.

Dentro de esta última se incluyen las tituladas casas de comidas modestas.

A los efectos de la presente Reglamentación, las categorías de establecimientos citadas, se equiparán a las establecidas en el subgrupo anterior a) referente a hoteles, fondas, pensiones y similares, en la siguiente forma:

Restaurantes de lujo, igual a establecimientos de lujo del subgrupo a).

Restaurantes de 1.ª categoría, igual a establecimientos de 1.ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 2.ª categoría, igual a establecimientos de 2.ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 3.ª categoría, igual a establecimientos de 3.ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 4.ª categoría, igual a establecimientos de 4.ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 5.ª categoría, igual a establecimientos de 5.ª categoría del subgrupo a).

Los sueldos mínimos, así como los garantizados, condiciones de trabajo, participaciones en el porcentaje y categorías del personal de camarería, cocina, etc., en esta clase de establecimientos, serán idénticos a los fijados en el subgrupo a) para el mismo personal, teniendo en cuenta la citada equiparación, rigiendo por lo demás, en cuanto sea aplicable, lo dispuesto en el citado subgrupo a).

Grupo segundo.—Cafés, bares, cervecerías y similares

Artículo 32.—Los establecimientos comprendidos en este grupo de cafés, bares, cervecerías y similares, se clasificarán, a los efectos de la presente Reglamentación, en establecimientos de 1.ª, 2.ª y 3.ª categoría.

Para la inclusión de los mismos en unas u otras, deberá procederse, en todo caso, con unidad de criterio, teniendo en cuenta:

- a) El volumen del negocio.
- b) La renta que por el local se satisfaga o el valor del propio inmueble; y

c) La clasificación contributiva del establecimiento.

Se establecen, por razón del precio de las consumiciones, una cuarta categoría para los titulados cafés y bares económicos; y otra especial preeminente para los establecimientos clasificados como de lujo.

A los Delegados de Trabajo corresponderá, de acuerdo con las precedentes normas, la resolución motivada de cuantas incidencias se planteen sobre la inclusión o exclusión de un establecimiento en determinada categoría, previo informe, que deberá solicitarse en todo caso, de la Jefatura de la C. N. S.

Queda suprimido en todos los establecimientos de este grupo, al igual que en los comprendidos en el grupo 1.º de la presente Reglamentación, el régimen denominado de propinas. En sustitución de éste, las Empresas, como ya hoy es práctica generalmente establecida, recargarán las consumiciones de los titulados servicios de "limonada", en un 20%.

Las Empresas, del producto bruto a que ascienda la total venta diaria realizada por cada uno de los respectivos troncos, deberán de traer un 16,66%, equivalente aproximado al 20% antes referido, con objeto de distribuir la cantidad resultante entre el personal que preste sus servicios a las mismas, en la forma y proporción que en la presente Reglamentación se determina.

En aquellas localidades donde con autorización o sin ella, vengan las citadas Empresas detrayendo para su personal, o tengan autorizado a éste, en una u otra forma, para detraer el 20% del bruto de las consumiciones, en vez del 16,66% que es el que efectivamente corresponde, las Empresas, con arreglo a las normas que acuerden las autoridades competentes, harán el oportuno reajuste de precios y las reducciones que en los mismos procedan.

Por ningún concepto ni razón podrán ser recargados con cantidad alguna los titulados servicios de mostrador. En aquellas localidades en que exista la práctica de recargarlos en una u otra proporción, las Empresas interesarán igualmente de las autoridades

competentes las normas para el debido reajuste en los precios.

En cabarets, dancings, salones de varietés, etc., el citado recargo se reducirá en forma para que la cantidad a detraer del bruto sea del 12% cuando el importe de las consumiciones realizadas no exceda de 20 pesetas, y del 10% cuando exceda de dicha cantidad.

Artículo 33.—El personal que preste su servicio en cualquiera de los establecimientos de este grupo, se dividirá a los efectos de la presente Reglamentación, en personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje y personal con derecho principal sobre éste y haber o sueldo inicial a cargo del empresario. Este último tendrá derecho, además, a que el empresario le garantice, abonando las diferencias que resulten, un sueldo mínimo que se establece para cada una de las categorías profesionales, en el caso que el haber o sueldo inicial, juntamente con la parte que a este personal corresponda de lo recaudado por porcentaje, no fuese bastante para cubrirlo.

El abono de diferencias se hará computándose las que resulten por período de seis meses, salvo el caso de rescisión de contrato, en que se computarán las que se hayan producido hasta ese momento. La determinación de los semestres corresponden a los Delegados de Trabajo, previo informe de la Jefatura de la C. N. S., quienes procurarán repartir entre ambos períodos semestrales las épocas de mayor afluencia de clientes.

Artículo 34.—La distribución del 16,66% que las Empresas deben detraer del producto de la total venta diaria realizada por cada uno de los respectivos troncos para su personal, conforme a lo que se preceptúa en el artículo 32 de la presente Reglamentación, se hará entre el personal contratado a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje, y el que lo sea con derecho principal sobre éste y haber o sueldo inicial a cargo del empresario, en la siguiente proporción:

Personal con derecho principal sobre el porcentaje
 Camareros: 14%.

Personal a sueldo fijo y participación mínima del porcentaje

Echadores o abocadores: 0,66%.
 Personal de mostrador y demás servicios: 2%.

El 0,66% correspondiente a los echadores o abocadores, en los establecimientos donde no exista dicha plaza pasará a incrementar la parte atribuida a los camareros. El 2% reservado al personal de mostrador y de los demás servicios del establecimiento contratados a sueldo fijo, se repartirá entre las distintas categorías profesionales que en el mismo existan por el sistema de puntos y en la proporción que en este Reglamento se establece.

En cabarets, dancings, salones de varietés, etc., deberá hacerse del 12% y 10%, respectivamente, según sea el importe de la consu-

Categorías	Lujo	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Encargado de mostrador	500	450	400	350	300
Dependiente de 1.ª	400	350	325	300	275
Dependiente de 2.ª (Ayudante)	300	250	225	200	180
Aprendices 3.º año	175	150	140	125	110
Aprendices 2.º año	150	125	115	100	90
Aprendices 1.º año	125	100	90	75	65

Los aprendices, transcurrido el período de aprendizaje, pasarán automáticamente a la categoría de dependientes de 2.ª, y de ésta, transcurrido un año más, si hubiese plaza disponible en el propio establecimiento, a la de dependiente de 1.ª. Caso de no haberla, y sin perjuicio de ostentar la categoría que les corresponde de dependientes de 1.ª y tener derecho a ser inscritos en las listas profesionales con tal carácter, continuarán disfrutando el haber que vienesen percibiendo como dependientes de 2.ª o meros ayudantes.

Artículo 36.—Mostrador.—(Con venta al público en concurrencia

Categorías	Lujo	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Repostero	425	375	350	325	
Oficial repostero de helados	350	300	275	250	
Ayudante	275	250	225	200	
Cafetero	300	275	250	225	200
Bodeguero	300	275			
Fregadoras (jornada entera)	160	150	140	130	120
Fregadoras (media jornada)	80	75	70	65	60

mición realizada, igual reserva del 0,66 y 2% en favor de los echadores o abocadores, en aquellos establecimientos donde exista dicha plaza, y del personal de mostrador, así como del correspondiente a los demás servicios.

Cafés

Personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje

Artículo 35.—Mostrador.—(De simple reparto del servicio).

Se distinguen dentro de este departamento las siguientes categorías profesionales:

Encargado de mostrador, dependiente de primera, dependiente de segunda (ayudantes) y aprendices.

Las condiciones mínimas de trabajo del personal así clasificado serán las siguientes:

o sin ella con venta realizada por camareros).

Regirán para el personal adscrito a este servicio las mismas categorías profesionales y condiciones de trabajo que las que se establecen para bares, cervcerías y demás establecimientos similares en la presente Reglamentación.

Artículo 37.—Cocina.—Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Repostero, Oficial repostero de helados, Ayudante, Cafetero, Bodeguero y Fregadoras.

Las condiciones mínimas de trabajo para el personal así clasificado serán las siguientes:

Se entenderá como funciones propias del Cafetero las tradicionalmente específicas asignadas a dicha categoría profesional y especialmente la de preparar los cafés, chocolates, tostadas, picatostes y meriendas que han de ser servidos al público.

El Oficial repostero de helados, cuya denominación en sí excusa toda definición, contratado como fijo y cuya específica actividad profesional solamente puede ser utilizada en parte de la jornada ordinaria de trabajo por la disminución natural de esta clase de

actividades en determinadas épocas del año, podrá ser ocupado el resto del tiempo en otras distintas, siempre y cuando no sean de las especificadas claramente en el presente Reglamento a las que correspondan una mayor retribución.

Artículo 38.—Servicios y varios. Se distingue dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales; Echadores o abocadores, Cajeras, Telefonistas, Botones y Limpiadoras.

Las condiciones mínimas del trabajo del personal, así clasificado, serán las siguientes:

Categorías	Lujo	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Echadores o abocadores menores de 18 años	75	75	75	75	
De 18 a 20 años	100	100	100	100	
De 20 años en adelante	125	125	125	125	
Cajera	200	175	150		
Telefonista	175	150	125		
Botones	30	pesetas y uniforme.			
Limpiadoras (media jornada) ...	80	75	70	65	60

Interinas, limpiadoras y fregadoras en establecimientos de lujo, primera, segunda, tercera y cuarta categoría a 0,75 la hora.

En los establecimientos donde existan la plaza o plazas de echadores o abocadores, cuando el número de camareros no exceda de

cuatro, no se podrá tener más de un empleado de la citada primeramente categoría profesional. Si el número de camareros excediese de cuatro deberá ajustarse el número de unos y otros a la proporción de un echador por cada cuatro camareros, salvo el caso de no ser aritméticamente posible la aplicación de esta regla, en cuyo supuesto podrá reducirse la citada proporción a un echador por cada tres camareros.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial a cargo del empresario y sueldo garantizado

Artículo 39.—Servicio.—Se distingue dentro de este departamento, la siguiente categoría profesional: Camareros.

Las condiciones mínimas de trabajo de este personal, tanto en lo que respecta al haber inicial mínimo a cargo del empresario, como en lo que respecta al sueldo mínimo que al mismo también se garantiza por la presente Reglamentación, serán las siguientes:

Categorías	Lujo		1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
	Haber inicial	Sueldo garantizado				
Camarero	80	350	70-325	60-300	50-275	40-250

Las Empresas podrán estipular libremente con sus camareros, si cada uno de éstos habrá de constituir a los efectos de participación en el porcentaje tronco distinto, o ha de formarse con la reunión de todos ellos uno único general. En el primer caso forzosamente deberán correrse los turnos.

Las divergencias que pudieran existir sobre este particular serán resueltas por la Jefatura de la C. N. S.

Bares, Cervecerías y similares.—Personal a sueldo fijo y participación en el porcentaje

Artículo 40.—Mostrador.—Se distinguen dentro de este departamento las siguientes categorías profesionales: Primer encargado de mostrador, Segundo encargado

de idem, Dependiente de primera, Dependiente de segunda (Ayudante) y Aprendices.

Serán distintas las condiciones de trabajo del personal así clasificado, según que las ventas al público se realicen exclusivamente en el propio mostrador, o se

hagan al mismo tiempo, fuera de él mediante camareros.

Personal de Mostrador.—(Sin concurrencia con camareros).

Regirán para este personal, las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

Categorías	Lujo	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Primer encargado de mostrador ...	500	450	400	350	300
Segundo encargado de mostrador ...	450	400	375	325	
Dependiente de 1. ^a	400	350	325	300	275
Dependiente de 2. ^a (Ayudantes) ...	300	250	225	200	180
Aprendices	Iguales condiciones que en Cafés.				
Personal de mostrador. —(En concurrencia con camareros).					
Primer encargado de mostrador ...	550	500	450	400	350
Segundo encargado de mostrador ...	500	450	400	375	325
Dependiente de 1. ^a	450	400	375	350	300
Dependiente de 2. ^a (Ayudantes) ...	350	300	275	250	225
Aprendices	Iguales condiciones que en Cafés.				

Las categorías profesionales de 1.º, 2.º o 3.º barman, se equiparán en la presente Reglamentación a las de 1.º y 2.º encargado y dependiente 1.º, respectivamente.

En aquellos establecimientos en que exista la plaza de cocinero habrán de regir para esta categoría profesional las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

Categorías	Lujo	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Cocinero	300	275	250	225	200

El personal femenino disfrutará, en igualdad de categoría profesional del 70 por 100 de los sueldos mínimos garantizados para el personal masculino.

Artículo 41.—El resto del personal contratado a sueldo fijo en esta clase de industrias, disfrutará de las mismas condiciones de trabajo que las fijadas expresamente para las de Cafés y similares en la presente Reglamentación, teniendo en cuenta en cada caso la respectiva categoría profesional, así como la del establecimiento en cuestión.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial y sueldo garantizado

Artículo 42.—*Servicio.*—(Camareros).—Disfrutará este personal de idénticas condiciones de trabajo que las fijadas para los camareros de Cafés, según en cada caso la categoría del respectivo establecimiento.

Cafés, Bares, Cervecerías y similares con Restaurante

Artículo 43.—En cualquiera de esta clase de establecimientos en que coexista juntamente con los servicios que le son peculiares el de restaurante, regirán para el personal de cocina masculino o femenino, especialmene adscrito a dicho servicio, los sueldos y condiciones determinados en el subgrupo a), Grupo 1.º referente a Hoteles, Fondas, Pensiones y similares.

A estos efectos se equiparán las categorías, lujo, 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª del subgrupo a), Grupo 1.º con las de lujo, 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª del presente Grupo.

El personal de camarería que indistintamente preste servicio de "limonada" y restaurante, percibirá el tanto por ciento que en cada caso corresponda con arreglo al servicio realizado, previa de-

tracción de la parte correspondiente en favor del resto del personal, conforme a lo que se preceptúa en la presente Reglamentación, asignándose por lo demás a aquél las condiciones de trabajo estipuladas para el personal de su categoría profesional en restaurantes o cafés, según sea en cada caso uno u otro el servicio predominante, y con independencia de encontrarse incluido en uno u otro grupo el respectivo establecimiento

Reparto de la parte del porcentaje correspondiente al personal contratado a sueldo fijo en Cafés, Bares, Cervecerías y similares

Artículo 44.—Reservado en el artículo 34 de la presente Reglamentación, del 16,66 % que las Empresas deben detraer para su personal del producto bruto de la venta total realizada diariamente por cada uno de los respectivos troncos, aparte del 0,66 % en favor de los abocadores o echadores, si los hubiese, un 2 % para el personal de mostrador y demás servicios del establecimiento contratado a sueldo fijo, la cantidad que por este concepto resulte, se repartirá entre las distintas categorías profesionales que en cada caso existan, por el sistema de puntos y en la siguiente proporción:

	Puntos
Encargado de mostrador o primer encargado... ..	5
Segundo encargado... ..	4
Cocinero	3½
Dependiente de primera ...	3½
Dependiente de segunda o ayudante... ..	1½
Aprendices	1
Repostero	4
Oficial repostero de helados	3½
Ayudantes de idem	1½
Cafeteros	3½
Bodegueros	3½

	Puntos
Fregadoras y limpiadoras (jornada entera)	1½
Fregadoras y limpiadoras (media jornada)	1
Cajera	3
Telefonista	3

El personal de cocina disfrutará del número de puntos que se asigna para el mismo en los establecimientos del subgrupo a) Grupo primero de la presente Reglamentación, teniendo en cuenta en cada caso la respectiva categoría profesional.

Las mismas categorías profesionales y proporcionalidad entre ellas se tendrán en cuenta en cabarets, dancings, salones de variedades, etcétera, para el reparto del 0,66 y 2 % correspondiente, en favor el primero de los echadores y abocadores y el segundo del personal de mostrador y demás servicios.

Servicios extraordinarios.—De temporada.—Corre- turnos

Artículo 45.—*Servicios extraordinarios.*—Se entenderá por servicio extraordinario el realizado con tal carácter por personal de cualquiera de las categorías profesionales citadas extraño al conceptuado como fijo del propio establecimiento. El personal contratado, consecuentemente también con el citado carácter, disfrutará de las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial y sueldo garantizado

Camareros.—Haber inicial

Percibirá este personal por uno o varios días de trabajo el doble del haber inicial diario que corresponda, según la categoría en que se encuentre clasificado el respectivo establecimiento.

Sueldo garantizado

Las Empresas deberán garantizar al citado personal un sueldo equivalente al doble que se les obliga a garantizar por el presente Reglamento al personal contratado como fijo, abonando la diferencia que pudiese existir, siempre y cuando la parte correspondiente de lo recaudado por porcentaje, unido al haber ini-

cial, no fuese bastante para cubrir aquél.

El abono de diferencias se hará computándose las que resulten transcurrido el día o días por los que se contrató el servicio.

Personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje

Regirán para este personal los mínimos de las tarifas recargadas en un 50 %.

Artículo 46.—Servicios de temporada.—Corre- turnos.—Sera de aplicación cuanto se dispone sobre el particular en los artículos 27 y 28 del presente Reglamento

Aumentos y reducciones

Artículo 47.—Será igualmente de aplicación cuanto concierne a las facultades que se otorga sobre el particular en el artículo 29 a los Delegados de Trabajo.

Sueldo regulador

Artículo 48.—A los efectos de determinación del sueldo regulador para los casos de accidentes de trabajo, despidos, etcétera, se tendrán en cuenta los sueldos garantizados o fijos que en uno y otro caso correspondan a las categorías profesionales respectivas.

Disposiciones comunes

Artículo 49.—Intervención.—Con objeto de asegurar el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos por la presente Reglamentación, las Empresas quedan obligadas a establecer un sistema de intervención en el que diariamente, y con toda claridad, se ha de reflejar:

- Cantidad total recaudada en el establecimiento afectada por el porcentaje;
- Importe de éste y cantidad global que resulte correspondiente a los empleados, y
- Distribución de la misma entre éstos, haciéndose previamente la que corresponda de una parte al personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial y sueldo garantizado, y de otra al personal contratado a sueldo fijo y participación mínima en aquél.

En todas estas operaciones deberá intervenir el personal debidamente representado por el empleado o empleados designados al efecto, de acuerdo con las nor-

mas de Organización Sindical. Las dudas que sobre este particular pudiesen surgir serán resueltas por el Jefe de la C. N. S. de la provincia.

Las Empresas o patronos que dejen de cumplir lo dispuesto en el presente artículo serán sancionados con multa de 250 a 500 pesetas la primera vez, y con el duplo de las citadas cantidades en caso de reincidencia.

Artículo 50.—Aprendizaje.—El aprendizaje tendrá carácter de obligatorio para todos aquellos obreros que hayan de ser calificados profesionales, de manera especial en los trabajos de cocina, recepción, dirección y las distintas especialidades del comedor.

Se considerará con preferencia para ser admitido a trabajar en concepto de obrero calificado, el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por una escuela profesional, sobre el que no posea más aprendizaje que el adquirido prácticamente.

El aprendizaje dará lugar en todo caso a un contrato especial, que se regirá, tanto en contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo dispuesto en las Leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro por el Estado.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero cualificado, podrá optar, caso de que no exista vacante en dicha categoría, entre continuar en su clase de aprendiz o contratarse con otra Empresa o patrono directamente. En el primer caso, su salario se aumentará con el 50 % de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que corresponderá a su ascenso; en el segundo, ocupará plaza definitiva en la categoría inmediata superior de obrero cualificado en la profesión para la que hubiese realizado el aprendizaje.

Artículo 51.—Periodo de prueba. Toda admisión de personal se considerará hecha con carácter provisional durante el periodo de prueba, variable con arreglo al trabajo a que el empleado sea destinado, y que no puede ser

superior al dispuesto en la siguiente escala:

Jefes de Departamento (Jefes de Comedor, de Cocina, Conserjes, Jefes de Recepción o Encargados de mostrador).—Un mes.
Resto del personal.—15 días.

Durante este periodo de tiempo, tanto el empleado como las Empresas o patronos, pueden, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin preaviso, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el empleado percibirá durante el periodo de prueba el salario correspondiente al trabajo realizado.

Artículo 52.—Enfermedad.—En el caso de enfermedad de cualquier empleado, las Empresas quedan obligadas a reservarle la plaza que viniese desempeñando durante el tiempo que la misma dure o hasta el momento que quede reconocida su inutilidad mediante dictamen facultativo. Se presume la inutilidad transcurridos seis meses a partir del día en que el empleado cayese enfermo.

Si durante el curso de la misma el cometido de éste fuese desempeñado por sus compañeros de trabajo, continuará percibiendo en toda su integridad el sueldo, así como la participación que en el porcentaje pudiese corresponderle. En el caso de que esa colaboración no fuese posible a juicio de la Empresa o patrono respectivos, se podrá designar quien le sustituya en su trabajo con carácter eventual. En este último caso, transcurrido siete días a partir del envío por parte del enfermo de la oportuna baja a la Empresa o patronos respectivos, quedan éstos obligados a abonar al mismo:

a) La mitad del sueldo regulador durante el primer mes de enfermedad y la cuarta parte durante los quince días siguientes, si el enfermo llevase trabajando a las órdenes de la misma Empresa o patrono más de un año.

b) Las tres cuartas partes del sueldo regulador durante el primer mes y la mitad durante el mes siguiente, si llevase trabajando en idénticas condiciones más de cinco años, y

c) El sueldo regulador ínte-

gro durante el primer mes y las tres cuartas partes durante el mes siguiente, con más de diez años de trabajo idénticamente a las órdenes de la misma Empresa o patrono.

Durante los siete primeros días de enfermedad el obrero u empleado no tendrá derecho al abono de ninguna de las cantidades consignadas en los apartados a), b) y c).

Las altas y bajas por enfermedad corresponderá expedirlas al médico de cabecera, con reserva en favor de las Empresas para asegurarse de su veracidad mediante dictamen de otro facultativo, así como igualmente para comprobar la existencia de la enfermedad e índole de la misma.

Las enfermedades secretas o venéreas privan de todo derecho al empleado y eximen a las Empresas o patronos de toda obligación.

Artículo 53. — Reglamento interior. — Toda explotación afectada por esta Reglamentación vendrá obligada a redactar un Reglamento de régimen interior en un plazo no superior a un mes, a partir de la fecha de su vigencia, Reglamento que elevará al Sr. Delegado Provincial de Trabajo para su aprobación, acompañando los correspondientes cuadros, horarios de trabajo y de turno de descanso.

El Sr. Delegado de Trabajo

aprobará los citados Reglamentos dentro del plazo de diez días. Si estuvieran en contradicción con alguna de las normas generales señaladas en estas Ordenanzas, se harán constar los oportunos reparos para que se subsanen en un plazo de otros cinco días. El empresario, en los cinco días hábiles siguientes, podrá interponer recurso contra dicho acuerdo ante el Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo, a cuyo efecto lo presentará al señor Delegado Provincial de Trabajo, quien lo elevará, con su informe, a dicho Servicio Nacional.

En los citados Reglamentos, las Empresas o patronos deberán hacer constar una parte dedicada a reglamentar la seguridad y prevención de accidentes, y de modo especial la higiene en los talleres y en el establecimiento. La aprobación de esta parte del Reglamento de régimen interior se llevará a efecto por la Delegación de Trabajo, previo informe del Servicio de Inspección. Contendrá esta parte de los Reglamentos las medidas de orden técnico en el aspecto sanitario, precisas para que la higiene en los talleres o explotaciones esté de acuerdo con las vigentes disposiciones.

Artículo 54. — El personal que trabaje actualmente en hoteles, cafés, bares, etc., se acomodará a

las clasificaciones acordadas según la semejanza de los trabajos que realiza y los salarios que perciba. En caso de duda resolverá, por una sola vez, la Delegación de Trabajo.

Artículo 55. — Quedan derogadas cuantas Bases de Trabajo, Pactos o Acuerdos existan en la actualidad vigente como reguladores del trabajo en las industrias afectadas por el presente Reglamento.

Las demás disposiciones legales se entenderán subsistentes

Disposición final

Artículo 56. — La presente Reglamentación del Trabajo empezará a regir en todo el territorio nacional a partir del primero de junio del corriente año 1939.

Los Delegados de Trabajo procurarán, antes de la citada fecha, proponer al Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo los aumentos o reducciones que a su juicio deben hacerse dentro del territorio de su jurisdicción en las preinsertas condiciones mínimas de trabajo, de acuerdo con cuanto se dispone en los artículos 29 y 47.

Santander, 1 de mayo de 1939.
Año de la Victoria. — El Jefe del Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo, Mariano Pérez de Ayala.