

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

FRANQUEO
CONCERTADO

DEPOSITO LEGAL O. 1-1958

Art. 1.º—Las leyes obligarán en la Península e Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa, sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación si en ellas no se dispusiere otra cosa.
Se entiende hecha la promulgación el día en que termina la inserción de la ley en el "Boletín Oficial del Estado".
Art. 2.º—La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento.
Art. 3.º—Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario.—(Del Código Civil).

PRECIOS DE SUSCRIPCION

300 ptas. al año; 200 semestre, y 100 trimestre.

El pago es adelantado

Se publica todos los días excepto los festivos.

Dirección:
PALACIO DE LA DIPUTACION

ADVERTENCIAS

Las Leyes, Ordenes y anuncios oficiales pasarán al Editor del BOLETIN por conducto del Sr. Gobernador de la provincia.

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

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE ASTURIAS

Convenios Colectivos Sindicales

Resolución

Visto el expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Empresa "Asturiana de Bebidas Gaseosas, S. A.", del Sindicato de la Alimentación y sus trabajadores, y

Resultando: Que por la Delegación Provincial de Sindicatos, al enviar el texto del Convenio solicita su aprobación por estimar que el mismo supone importantes mejoras salariales y otras condiciones contractuales, con lo que se eleva el nivel de vida de los productores.

Considerando: Que en la tramitación del expediente, no se observa la existencia de causa o defecto procesal que vicie su plena eficacia y que el examen del mismo las estipulaciones concertadas representan una mejora para los trabajadores en materia de retribuciones y demás aspectos del trabajo que en él se regulan.

Vistos: La Ley de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 27 de julio siguiente; la Ley de 10 de noviembre de 1942, su Reglamento de 21 de diciembre de 1943, y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo,

Acuerda:

1.º—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Empresa "Asturiana de Bebidas Gaseosas, S. A.", del Sindicato de la Alimentación y sus trabajadores.

2.º—Hacer constar a los efectos previstos en la Orden de 24 de enero de 1959, que las estipulaciones contenidas y las mejoras experimentadas por el personal, no repercutirán en los precios, y

3.º—Disponer su publicación en el

BOLETIN OFICIAL de esta provincia, una vez firme la presente Resolución.

Notifíquese y adviértase que contra esta Resolución cabe recurso, en término de quince días hábiles, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, a través de la Organización Sindical y por conducto de este Organismo, a tenor de lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y preceptos complementarios.

Oviedo, 19 de agosto de 1964.—El Delegado de Trabajo accidental.

...

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "ASTURBEGA, S. A."

CAPITULO PRIMERO. — Disposiciones generales

Artículo 1.º—Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo donde "Asturbega, S. A." desarrolla o desarrolle en lo sucesivo sus actividades.

Art. 2.º—Ambito personal. — Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal que presta sus servicios en "Asturbega, S. A." y al que ingrese durante la vigencia del mismo.

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º—Ambito temporal. — El Convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de junio de 1964.

Su duración será de tres años, a partir de dicha fecha, prorrogándose tácitamente, de año en año, mientras no se acuerde su revisión o rescisión a solicitud de cualquiera de las partes, a virtud de petición dirigida al ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo, ante cuya autoridad deberá formularse la pertinente denuncia en la que se propondrá la rescisión o revisión que se solicite,

según proceda, a la vista del acuerdo adoptado al efecto por las representaciones sindicales de ambas partes. Este acuerdo debe preceder, necesariamente, a dicha petición, debiendo razonarse en ella las causas o circunstancias determinadas en la rescisión o revisión que se solicite, que sólo podrá fundamentarse en las siguientes:

A) Para la revisión del Convenio:

a) El establecimiento por la Autoridad Laboral competente de modificaciones salariales.

b) El incremento del costo de vida en un porcentaje superior al 10 por 100, atendido para ello al que arrojen los índices oficiales que publique el Instituto Nacional de Estadística.

c) Posibles modificaciones en las clasificaciones profesionales existentes.

d) La aprobación de un Convenio de ámbito provincial o interprovincial, que afecte a las Industrias que se rigen por la Reglamentación Nacional del Trabajo sobre Elaboración de Bebidas Carbónicas y Jarabes, y en el que se establezcan mejoras económicas, que globalmente, sean superiores a las que este Convenio establece para el personal de "Asturbega, S.A." En todos estos casos se entenderá que la revisión del Convenio afecta únicamente a los puntos señalados.

e) Cualquier otra causa que, con alcance análogo o similar a las anteriores, se estime origine la alteración de las circunstancias objetivas tenidas en cuenta al celebrar este Convenio, previa demostración de su existencia ante la Delegación Provincial de Trabajo, quien deberá apreciarlo así.

B) Para la rescisión del Convenio:

El incumplimiento, o inobservancia total, por cualquiera de las partes, de alguno de los pactos contenidos en este Convenio, si puesta tal circunstancia en conocimiento de la

Comisión de Vigilancia que prevee en él, y adoptado acuerdo por la misma en orden a su debido cumplimiento u observancia, no es cumplido y observado por la parte a quien afecte dentro de los quince días siguientes al de la fecha del mismo. A este respecto no se entenderá como incumplimiento la duda o dudas en orden a diferencias de interpretación de lo pactado, que deberán ser resueltas por la Autoridad Laboral cuando, por cualquiera de las partes, se ponga en su conocimiento, por conducto Sindical, a los fines de que determine su sentido, significación o alcance. La denuncia del Convenio proponiendo rescisión o revisión del mismo por las causas señaladas, deberá formularse con antelación de 3 meses, como mínimo, respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, e incluirá copia del acuerdo adoptado a tal efecto por las representaciones Sindicales de las partes en relación con dicha propuesta.

Una vez acordada la revisión o rescisión, e iniciadas las conversaciones o estudios consecutivos a dicho acuerdo, si ésta se prorrogase por plazo superior al de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar la negociación.

Art. 4.º—Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que no fueran aprobados algunos de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO SEGUNDO. — Clasificación del personal

Art. 5.º—Disposiciones generales.—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la Industria no lo requieren.

Asimismo, son meramente infor-

mativos los distintos cometidos asignados, a cada categoría, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar trabajo y operaciones que ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional.

Aparte lo anterior, si por conveniencia de la Empresa se destinara a un trabajador a ejecutar labores correspondientes a categoría laboral inferior a la suya propia, vendrá obligado a realizarlas conservando el salario asignado a su categoría. Si el cambio de destino a que se refiere el precedente párrafo tuviere su origen en petición del trabajador, se asignará a éste el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Art. 6.º—Categorías profesionales. El personal de "Asturbega, S. A." quedará integrado en los siguientes grupos:

- I. Técnicos
- II. Administrativos
- III. Subalternos
- IV. Obreros

1.—Personal Técnico

Comprenderá las siguientes categorías:

En Departamento Administración: Jefe de Administración.

En Departamento Producción: Jefe de Producción.

En Departamento Distribución: Jefe de Distribución. J. de Adjunto Distr. Jefe de Grupo.

En Servicios Complementarios: Encargado General. Encargado de Sección.

II.—Personal Administrativo

Comprenderá las siguientes categorías:

Jefe de Sección. Oficial. Oficial 2.ª Auxiliar. Aspirante.

III.—Personal Subalterno

Ordenanza. Vigilante. Portero. Botones. Telefonista. Auxiliar de Distribución. Personal de Limpieza.

IV.—Obreros

En el Departamento de Producción:

Oficial de Producción. Oficial 2.ª de Producción. Ayudante de Producción. Ayudante de Almacén. Peón.

En el Departamento de Distribución:

Oficial Monitor. Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante. Peón.

En Servicios Complementarios:

Oficial. Oficial 2.ª Ayudante. Aprendiz.

Art. 7.º—Jerárquicamente el personal que presta servicios en la Em-

presa se hallará escalonado en la forma siguiente:

1.—Administración

Jefe de Administración. Jefe de Sección. Oficial. Oficial 2.ª Auxiliar. Aspirante.

Personal Subalterno: Ordenanza. Vigilante. Portero. Botones. Telefonista.

2.—Producción

Jefe de Producción. Oficial de Producción. Oficial 2.ª de Producción. Ayudante de Producción. Ayudante de Almacén. Peón de Almacén.

3.—Distribución

Jefe de Distribución. Jefe Adjunto de Distribución. Jefe de Grupo. Oficial Monitor. Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante. Personal Auxiliar de Distribución. Peón.

4.—Servicios complementarios

Personal de Limpieza.

Personal de Talleres: Encargado General. Encargado Sección. Oficial. Oficial 2.ª Ayudante.

Art. 8.º—Definiciones:

Los puestos de trabajo de la Empresa, ocupados actualmente o no, se definen así:

1.—Departamento de Administración:

Jefe de Administración.—Es el empleado, que dependiendo directamente de la Dirección, lleva la responsabilidad directa de la oficina administrativa estando encargado de imprimirle unidad.

Jefe de Sección.—Es el empleado que teniendo a su cargo la responsabilidad de una Sección, a las órdenes inmediatas del Jefe de Administración realiza y distribuye los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa.

Oficial.—Es el empleado, mayor de 20 años, con suficientes conocimientos de contabilidad, que con iniciativa propia y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo, en particular, todas o algunas de las siguientes funciones:

Cajero de cobros y pagos, sin forma ni fianza.

Taquimecanógrafo en un idioma extranjero.

Formulación de asistentes contables.

Redacción de correspondencia con iniciativa propia y análogas, y actúa directamente a las órdenes de sus superiores inmediatos.

Oficial de 2.ª—Es el empleado, mayor de 20 años, que con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo efectúa:

Funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes.

Correspondencia.

Organización de archivos y ficheros.

Redacción de facturas.

Documentación de personal y Seguros Sociales.

Recepción y acompañamiento de visitas, y

Otras semejantes.

Auxiliar.—Se considera como tales a los mayores de 20 años, que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprenden los Mecanógrafos de ambos sexos. Pueden trabajar también en otros departamentos a las órdenes del Jefe correspondiente.

Aspirante.—Es el que, con edad comprendida entre los 14 y 20 años, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las mismas.

Ordenanza.—Es el Subalterno que tiene a su cargo la vigilancia de los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de los recados y encargos que se le encomiendan, o copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y cualquiera otra de las funciones análogas.

Vigilante.—Es el que dentro del recinto de la Fábrica o dependencia de la Empresa realiza funciones de vigilancia, de día o de noche.

Portero.—Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de centro de trabajo o de los locales, realizando en el establecimiento funciones de custodia y vigilancia.

Botones.—Es el subalterno de 14 años y menor de 20 encargado de realizar servicios de reparto dentro y fuera del local a que está adscrito así como otros semejantes.

Telefonista.—Es el subalterno, masculino o femenino, que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.

2.—Departamento de Producción:

Jefe de Producción.—Es el que, a las órdenes directas de la Dirección, se encarga del Departamento de Producción correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que en él se realice, al tiempo que vigila o cuida de la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes.

Oficial de Producción.—Es la persona responsable ante el Jefe de Producción de todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de los turnos de fabricación atendiendo tanto a la disciplina e higiene del personal, como al entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso debe conocer a la perfección para obtener el adecuado rendimiento.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes ajustándose a las normas y fórmulas que se le faciliten y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas y auxiliares.

Vigilancia y control de los edificios de la Empresa y de su contenido, incluyendo entradas y salidas de mercancías y vehículos, y entretenimiento, cuidado y atención de todas las dependencias.

Cuidado y atención de las máquinas e instalaciones para lo que debe poseer el dominio de alguno de los oficios como Mecánico, Ajustador, Electricista, etc., que le permita practicarlo y aplicarlo con tal grado de perfección que no sólo pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que supongan especial empeño y delicadeza.

Oficial 2.ª Producción.—Es el que, sin llevar a cabo la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a la categoría anterior con la suficiente corrección y rendimiento.

Ayudante de Producción.—Son los que realizan todas o algunas de las misiones siguientes:

Estiba y desestiba de cajas y su colocación en el tren que las transporta a la Sala de Embotellado, separando las botellas rotas oxidadas o con cualquier cuerpo extraño.

Colocación de botellas en la cadena transportadora hacia la lavadora.

Vigilancia y observación del funcionamiento de la lavadora y de todos sus órganos.

Observación de las botellas vacías en la pantalla a la salida de la lavadora retirando las incorrectas.

Observación de las botellas llenas en la pantalla retirando las que presenten anomalías.

Vigilancia de los controles de funcionamiento de las máquinas.

Encajonado de las botellas llenas. Estiba de cajas llenas.

Limpieza de la maquinaria e instalaciones.

Manipulación y adiciones en los tanques de jarabe y tratamiento de agua.

Cuidado y limpieza de filtros, compresores de aire, aparatos refrigeradores, generadores de vapor, etc.

Recepción de los envases llenos de carbónico y su manipulación para vaciado.

Reparación de cajas de madera.

Otras semejantes.

En general deberá saber actuar los diferentes automáticos de la maquinaria y auxiliar a los Oficiales de Producción en la ejecución de los trabajos propios de éstos.

Peón de Almacén.—Es el personal eventual de temporada que tiene las misiones expuestas en la categoría anterior, que no precisan de especial preparación, es decir, las que requieren esfuerzo físico y una atención mínima.

Ayudante de Almacén.—Es la persona que descarga y carga los camiones, ya manualmente, cuida de la limpieza de las instalaciones, de los vehículos, etc., eventualmente se encarga de misiones de vigilancia.

Se considera en esta categoría los Ayudantes de Producción cuando no se embotella.

3.—Departamento de Distribución:

Jefe de Distribución.—Es el que, a las inmediatas órdenes de la Dirección se responsabiliza de la perfecta distribución de todo el territorio de ventas de la Empresa desarrollando los planes y programas de actividades de ventas, previamente preparados, así como el entrenamiento y disciplina del personal a sus órdenes.

Jefe Adjunto Distribución.—A las órdenes del Jefe de Distribución se responsabiliza de la distribución del territorio o de las actividades totales de venta en un ámbito reducido.

Jefe de Grupo.—Es la persona que se encarga, en un sector restringido de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales, velando por el exacto cumplimiento de las mismas, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las misiones que se le encomiendan para obtener la máxima eficacia. Se encarga de la realización de cursos de entrenamiento teórico-prácticos con el personal asignado a su sector y deberá acompañar para el adiestramiento práctico a los Oficiales Monitores o a los Oficiales 2.^a de Distribución sustituyéndolo por indicación de sus superiores.

Oficial Monitor Distribución.—Es la persona que, con categoría profesional de Oficial 1.^a tiene encomendadas las mismas funciones que éstos, y asume, además el control de trabajo de un grupo de Oficiales de 1.^a ó 2.^a, Ayudantes y Peones en número no superior a ocho, encargándose, respecto a todos, en enseñarles el mejoramiento de su misión, o la mejor forma de llevar a cabo su desempeño.

Las funciones de Oficial Monitor se consideran de carácter puramente

circunstancial y transitorio, de duración tan sólo por el tiempo en que realicen el cometido que se les asigna en el párrafo anterior, por lo que volverán a su categoría de procedencia (Oficial 1.^a) al cesar de realizar actividades de tales.

Por no implicar la obtención de categoría permanente el desempeño de estas funciones, no tendrán retribución específica, sino sólo el derecho a percibir, mientras las desempeñen, el incremento del 10 por 100 del jornal (base más plus de asistencia) pactado en este Convenio para los Oficiales de 1.^a En el caso de que desempeñen esta función durante más de dos años consecutivos o alternos, consolidarán dicho 10 por 100 de su jornal, hasta que por cualquier elevación de salarios resulte absorbido el todo o parte de este incremento.

Oficial 1.^a Distribución.—Es la persona que se ocupa de efectuar la distribución a los clientes que se le señalan de acuerdo con las enseñanzas recibidas y las normas que se le dan, conduciendo el vehículo y efectuando trabajos de carga y descarga, cobro de la mercancía y actividades de promoción de ventas.

De manera práctica se encarga de enseñar su misión a los Oficiales 2.^a y Ayudantes con sujeción a las normas establecidas.

Oficial 2.^a Distribución.—Es la persona que tiene iguales cometidos que el Oficial 1.^a y limite su misión de enseñanza a los Ayudantes que se le confían.

Ayudantes.—Es la persona que auxilia a los Oficiales de Distribución en el cumplimiento de sus misiones específicas y que efectúa aisladamente, además, otros trabajos de menor importancia.

Peón.—Es la persona que, con carácter eventual de temporada acompaña a los Oficiales y bajo sus indicaciones realiza las operaciones manuales de venta exclusivamente.

Personal Auxiliar Distribución.—Son los Subalternos, de uno u otro sexo, que se encargan de prácticas de actividades de Promoción o Ventas a las órdenes de sus superiores jerárquicos.

4.—Servicios Complementarios:

Personal Limpieza.—El Subalterno, de uno u otro sexo, que realiza la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa, así como el lavado, secado, planchado y conservación, en general del ajuar de trabajo que se facilita al personal de la Empresa.

Personal de Talleres:

Encargado General.—Es aquel que procediendo o no del grupo de profesio-

sionales o de oficial, por sus condiciones especiales de mando, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa y a las inmediatas órdenes de la Dirección, ejecuta, dispone y vigila la realización de los trabajos inherentes a las secciones que le sean encomendadas.

Encargado de Sección.—Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior ejecuta y dirige los trabajos de una Sección determinada dentro del proceso de actividad de la Empresa, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que se realice en aquella, al tiempo que vigila o cuida de la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes.

Oficial 1.^a—Es el que con tal dominio de los oficios auxiliares, correspondientes a una Sección, como Mecánico, Electricista, Chapista, Guarnicionero, Albañil, Pintor, Carpintero, etc., lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial 2.^a—Es el que sin llevar a cabo la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio auxiliar con la suficiente corrección y rendimiento.

Ayudante.—Es la persona que (sin llevar a cabo la especialización) procediendo o no de Aprendiz auxilia a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menor importancia, sin llegar al rendimiento exigido al Oficial 2.^a

Aprendiz.—Es el trabajador ligado a la Empresa por el contrato especial de aprendizaje.

CAPITULO TERCERO. — Plantilla, Escalafón y Promoción

Art. 9.^o—Censo Laboral.—Constituye el Censo Laboral de esta Empresa el conjunto de personal que se agrupa en las diversas categorías, enumeradas en el artículo 6.^o, para el cumplimiento de los fines de la misma. Este Censo está integrado por:

- el personal fijo de plantilla, y
- el personal eventual de campaña.

Art. 10.—Personal fijo; de plantilla.—Es el personal que una vez superado el período de prueba y prestando sus servicios en el domicilio de la Empresa, o fuera de la misma bajo su dependencia directa, es admitido por tiempo indefinido.

Art. 11.—Personal eventual de temporada.—Es aquel que se contrata para atender la demanda durante el período de mayor trabajo, siempre

inferior a un año, y que cesa al término de las causas que han motivado su ingreso, con indemnización de una semana de salario. A los efectos de este artículo se considerará "temporada" al período de tiempo comprendido entre los meses de marzo a octubre ambos inclusive, o el mayor que en su caso autorice el Sindicato Correspondiente.

Art. 12.—Los porcentajes mínimos de personal fijo de plantilla, dentro de cada categoría profesional, serán los siguientes:

a) Administración:

| | |
|-----------------------|------|
| Jefes | 20 % |
| Oficiales | 30 % |
| Auxiliares y análogos | 50 % |

b) Personal de producción y Distribución:

| | |
|----------------------------|------|
| Oficial de 1. ^a | 20 % |
| Oficial de 2. ^a | 30 % |

c) Personal de Talleres:

| | |
|----------------------------|------|
| Oficial de 1. ^a | 20 % |
| Oficial de 2. ^a | 30 % |

Art. 13.—La Empresa formará sus escalafones con separación de los grupos que lo integran, teniendo en cuenta la fecha de ingreso al servicio de las mismas. Estos escalafones se harán por riguroso orden de antigüedad en la Empresa, dentro de cada categoría y grupo al que correspondan los trabajadores bastando un solo escalafón para todo el personal de la Empresa. La rectificación de los escalafones del personal, se efectuará anualmente y se publicará para conocimiento general. El trabajador que se considere perjudicado, podrá reclamar ante la Empresa sobre el lugar que le haya sido asignado. En caso de no ser atendida su petición podrá acudir en el plazo de 10 días ante la Delegación de Trabajo correspondiente formulando las alegaciones que estime oportunas.

Art. 14.—Ingresos:

a) Las solicitudes de ingreso se cursarán mediante la cumplimentación del formulario de ingreso con los datos y documentos que en el mismo se consignan y que con la firma den fe de autenticidad.

b) Será preceptivo someterse a revisión médica para comprobar la aptitud física del solicitante en relación con el trabajo solicitado. Los servicios médicos de la Empresa podrán disponer cuantas revisiones estimen pertinentes.

c) Asimismo la Empresa podrá exigir de los solicitantes al ingreso la aprobación de Informes relativos a su historial laboral, formación y conducta personal.

d) Una vez admitido el trabaja-

dor deberá firmar la declaración de familiares a su cargo, si los tuviera, quedando advertido de que las solicitudes acreditando el derecho de incremento del plus familiar en lo futuro, deberán hacerse dentro de los 10 primeros días de cada mes.

Igualmente, deberá dar cuenta de los cambios que se produzcan en cualquiera de las circunstancias declaradas en el formulario de ingreso.

e) A su ingreso deberá superar unas pruebas adecuadas al puesto a ocupar, que, en caso simple, consistirán fundamentalmente en:

Un ejercicio de redacción.

Operaciones de aritmética elemental, y

Resolución de algunos Tests psicológicos.

La Empresa podrá renunciar a realizar la prueba anterior para los que en otra ocasión la hubiesen superado.

f) Todo el personal admitido, salvo otro pacto expreso, se considerará que lo ha sido provisionalmente durante un período de prueba, que será:

Personal Técnico: 5 meses.

Personal Administrativo: 2 meses.

Personal Subalterno: 1 mes.

Personal de Producción, Distribución y Talleres (Oficiales y Ayudantes): 3 semanas.

Peones: 1 semana.

Aprendices: 1 mes.

Durante estos períodos tanto el trabajador, como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso, y, por tanto, sin que ninguna de ambas partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurridos los plazos antes citados, adquirirá plena vigencia el contrato de trabajo suscrito.

g) Personal eventual.—El que sea necesario para trabajos de temporada ingresará a través de la Oficina de Colocación respectiva, teniendo preferencia el que haya trabajado en temporadas completas anteriores y, dentro de aquella preferencia, por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría. Esta preferencia será respetada durante el plazo de ocho días naturales, a partir del en que la petición a la referida Oficina fue hecha por la Empresa.

En los puestos de trabajo en los que el trabajador reciba cursillos de capacitación no existirá preferencia para los que hubiesen sido eliminados en otra ocasión.

El personal eventual se contratará por tiempo determinado que, generalmente, comprenderá una temporada (marzo-noviembre, ambos inclusive). Una vez superado el período de prueba disfrutará de los derechos establecidos en este Reglamento. Si al tér-

mino del contrato no hubiese denunciado por ninguna de las dos partes, se considerará prorrogado el contrato tácitamente y, cumplido un año de trabajo continuo, pasará a ser fijo de plantilla.

h) Para ocupar las vacantes de personal fijo que se produzcan en la Empresa o aquellos puestos de trabajo que se creen o amplíen, dejando a salvo lo que en las normas sobre ascensos se especifican, tendrán preferencia, por orden de antigüedad, los trabajadores de la categoría de que se trate, como eventuales, hayan trabajado en labores de temporada en la Empresa, como norma general. En particular, se establece:

Oficiales de Distribución.—Dado el especial cometido de esta categoría serán promocionados a ella, los trabajadores, procedentes o no de la de Ayudantes de Distribución, que superen el período de prueba exigible para esta categoría profesional, extinguiéndose en otro caso el contrato de trabajo celebrado, sin derecho a indemnización alguna. Los que hubiesen sido eliminados pierden derecho a concursar a futuras plazas.

i) Aprendices.—Se estará, en lo que concierne a contratos de aprendizaje a lo que regula sobre ellos la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 15.—Ascensos:

1.—Personal Administrativo:

Las vacantes de Jefes de primera serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre los Jefes de 2.^a y Oficiales que reúnan conocimientos para ello.

Las restantes vacantes del personal Administrativo se cubrirán en dos turnos alternos: el 50 por 100 por antigüedad en la categoría inmediata inferior a aquella que se va a cubrir; y el 50 por 100 por libre prueba de aptitud entre los Administrativos de las categorías inferiores.

El ingreso en la categoría de Auxiliar se hará desde la de Aspirante, o en su defecto, por libre designación de la Empresa.

Los Aspirantes, al cumplir los 20 años, pasarán a la categoría de Auxiliares.

2.—Personal de Producción:

El ascenso a Oficial de 1.^a se verificará por riguroso turno entre los de 2.^a, siempre que a quien le corresponda ascender sea apto para desempeñar la plaza vacante.

Las vacantes de Oficial de 2.^a se cubrirán previa declaración de aptitud por Peones especializados que se estimen capacitados para desempeñarla o en su defecto, por designación libre.

3.—Personal de Distribución:

Los Oficiales de 1.^a serán designados libremente por la Dirección de la Empresa de entre los de 2.^a, teniendo en cuenta para ello, únicamente, su preparación.

Las vacantes de Oficial de 2.^a, se cubrirán en igual forma que el personal de producción.

4.—Personal de Talleres:

Los Oficiales de 1.^a serán designados libremente de entre los de 2.^a, mediante la adecuada prueba de aptitud, respetándose la antigüedad en igualdad de condiciones.

Las vacantes de Oficiales 2.^a se cubrirán por Ayudantes, previa declaración de aptitud; por Peones especializados o que se estime capacitados para desempeñarla; o en su defecto, por designación libre.

5.—Personal Superior:

Es el que con iniciativa y responsabilidad propia, actuando por delegación de la Dirección, ejerce funciones de mando y organización dentro del área que se la haya señalado. Tienen este carácter los Jefes de Administración, de Producción y de Distribución y el Encargado General, en Talleres. Este personal será libremente designado por la Empresa y por tratarse de cargo de confianza y responsabilidad podrá cesar en el desempeño de su función siempre que el interesado o la Empresa lo estime oportuno; pero, en ambos casos, la Empresa vendrá obligada a restituirle en la categoría que tuviese antes del nombramiento, haya o no vacante, computándosele en ella, a todos los efectos el tiempo servido como personal superior.

Ejercerá su autoridad, cualquiera que fuese la categoría que tuviese con anterioridad a su nombramiento, sobre la totalidad del personal de los restantes grupos categorías profesionales al servicio de su dependencia. Y su retribución será convenida libremente entre el interesado y la Empresa.

Art. 16.—Concursos:

Los concursos que sea necesario convocar, de acuerdo con las normas precedentes, para cubrir vacantes de categorías superiores, serán juzgados por un tribunal constituido por los tres Jefes de Departamento, el Enlace Sindical respectivo, y un obrero de la categoría profesional a la que se concursa.

CAPITULO CUARTO.—Jornada de trabajo

Art. 17.—Jornada:

1) La jornada de trabajo será de

ocho horas, distribuidas en la forma que se consigna en el cuadro horario aprobado por la Inspección Provincial de Trabajo. Las modificaciones del cuadro horario serán igualmente sometidas a la aprobación del referido Servicio de Inspección.

2) No obstante lo anterior, se tendrán en cuenta u observarán necesariamente las siguientes normas, que complementan y modifican lo expresado:

a) El personal Administrativo tendrá jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas como norma general en ocho horas diarias, a excepción de los sábados que solamente será de cinco horas, a trabajar durante la jornada.

b) El personal que entre sus obligaciones tenga asignadas las de vigilancia o guardería, vendrá obligado a trabajar si las necesidades de la función a desempeñar lo requieren, hasta un máximo de sesenta y dos horas a la semana y sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas.

c) Los Oficiales de Producción y los Ayudantes necesarios, imprescindibles para la puesta en marcha y cierre de las operaciones de producción, vendrán obligados, si fuere necesario, a prolongar su jornada durante media hora, antes o después de la jornada diaria normal, según decisión de la Empresa.

3) Los excesos de jornada, esto es, las horas extraordinarias que se trabajen, se pagarán en la forma que sigue:

a) En los tres casos que se enumeran en el párrafo anterior, el exceso de jornada sobre la establecida en el párrafo 1.^o de este artículo (48 horas semanales para los que tengan establecido en cómputo semanal —se exceptúa el personal Administrativo cuya jornada es de 45 horas—, y de ocho horas diarias para los que se rijan por el cómputo diario), y hasta los límites que en cada uno de ellos se expresa, será satisfecho a prorrata de su jornal diario.

b) En los demás casos, o cuando en los anteriores indicados se rebasen los límites máximos que en ellos se expresan, las dos primeras horas diarias extraordinarias que se trabajen, se pagarán con el recargo del 25 por 100 sobre el salario tipo de la hora ordinaria. Las horas que excedan de las dos primeras extraordinarias al día, o las que se trabajen durante la noche (de las 22 a las 6 de la madrugada), o en domingo, se pagarán con el recargo del 40 por 100 sobre el mismo salario.

c) Por excepción la forma de pago que precede no es aplicable al personal de distribución, al que no es

posible controlar su jornada efectiva de trabajo por realizar éste fuera de las dependencias de la Empresa y a su libre iniciativa y responsabilidad. Para este personal la retribución de las posibles horas extraordinarias que pueda trabajar se efectuará mediante el abono, con carácter global de la cantidad que represente la prima o porcentaje en pesetas que para retribuir este trabajo, o la sola posibilidad de su prestación, se establece en el artículo 28 de este Convenio, por el número de unidades de venta que hubiere distribuido, dentro o fuera de la jornada laboral.

4) Será facultad privativa de la Empresa, organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario o conveniente.

5) En aquellos casos en que por necesidad de la Empresa se hiciera la jornada de trabajo de un modo continuo los obreros dispondrán, como máximo, de un descanso de treinta minutos para la comida, que podrán dividirse en dos períodos de quince minutos cada uno.

6) El personal femenino habrá de observar necesariamente el descanso nocturno durante el período comprendido en tre las 22 y las 7 horas.

7) Si una vez iniciada la jornada hubiese de ser interrumpido el trabajo por causas de fuerza mayor, como cortes en el suministro de energía, agua, etc., o averías mecánicas que impidan gravemente la continuación de la función productiva, las interrupciones superiores a treinta minutos, no serán computables a efectos de jornada ni retribución.

8) La asistencia al trabajo se cumple acudiendo al mismo a la hora señalada en el cuadro horario aludido, para ello se tendrá acceso al recinto de la factoría desde 10 minutos antes de la hora fijada al efecto, no pudiendo entrar en la Fábrica ningún productor que haya llegado tarde, hasta transcurrida una hora, que le será descontada de su jornal, si la índole del trabajo realizado por el productor aconsejase prescindir de la demora en su ingreso al trabajo, los retrasos superiores a 10 minutos podrán ser objeto de sanción disciplinaria en la forma que se determina en el capítulo de faltas y sanciones.

9) Para la debida constancia y control de este deber de asistencia y puntualidad, será preceptivo el registro en el reloj control automático que a tal efecto tiene dispuesto la Empresa. En el Departamento de Distribución ha de firmarse en las listas diarias al iniciar el trabajo.

10) Tan solo se entenderá justificada la ausencia al trabajo cuando el personal interesado haya avisado

anticipadamente la existencia de un motivo que le impida acudir a cumplir su obligación. Cumpliendo este requisito, la ausencia tendrá carácter punible, únicamente cuando la causa alegada adolezca de inexactitud, falsedad o insuficiencia para justificar la ausencia. Es obligación ineludible de todo el personal, hacer llegar a la Empresa el parte de baja de enfermedad en el mismo día que ésta se produzca.

11) Comenzado el trabajo, el personal no podrá abandonar el puesto, hasta la hora de finalización, salvo casos justificados, como cumplimiento de necesidades fisiológicas inaplazables o semejantes. En caso de solicitar permiso para ausentarse del trabajo, será preciso justificar dicha solicitud. Si se trata de visita médica, mediante el oportuno volante extendido, a tal efecto, por el Médico de Cabecera del Seguro de Enfermedad. Si se trata de cumplimiento de un deber público, con la correspondiente citación oficial del organismo que solicita la comparecencia del interesado. Estos justificantes deberán presentarse con la mayor antelación posible, para que la Empresa pueda ordenar la sustitución en su puesto de trabajo.

12) La jornada de trabajo se entenderá, en todo caso, que se inicia hallándose a la hora señalada para ello en el puesto de trabajo, no al fichar en el reloj o firmar en las listas diarias, cuyos actos tienen únicamente como finalidad el control del deber de asistencia al trabajo y la puntualidad en el inicio de la tarea asignada a cada trabajador.

Art. 18.—El descanso semanal se realizará en esta Empresa el domingo. No obstante si la Empresa estuviera autorizada, caso de necesidad, a trabajar los domingos y días festivos, de abril a octubre, podrá hacer uso de esta autorización total o parcialmente.

El personal encargado de trabajo que la Ley especifica se clasifican de excentuados, como los del Departamento de Propaganda, Mecánico, Electricista, Pintor de Producción (Máquina), Taller de Vehículos, Limpieza y Vigilancia, podrán trabajar en domingo y día festivo durante todo el año.

Especialmente, podrá señalarse durante todo el año, un turno de servicio de urgencia a cargo de un Oficial de Distribución con vehículo.

Todo el personal que trabaje en domingo o días festivos, disfrutará de un día de descanso semanal que se fijará individualmente en el cuadro horario.

Art. 19.—Recuperación de fiestas. Las fiestas señaladas como recupe-

rables en el Calendario Oficial, se recuperarán, siempre que la Empresa lo estime necesario, trabajando en el mismo día festivo tan solo cuatro horas. Si la Dirección no estimara preciso tal jornada reducida, no se recuperará la fiesta de que se trate, siendo abonada, no obstante, con carácter normal.

Art. 20.—Horas extraordinarias.—Se consideran como tales las trabajadas en exceso sobre aquellas que se señalan en la fijación de la jornada.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a Empresa, y libre aceptación o denegación, al obrero. No obstante, se considera obligatoria la prestación del trabajo en los casos de fuerza mayor, como los producidos por interrupciones del suministro eléctrico, agua u otras averías mecánicas que afectasen gravemente a la producción en especial durante la temporada de mayor demanda en el mercado.

Los Oficiales Monitores, Oficiales y Ayudantes de Distribución, cuyo trabajo se realiza fuera de los recintos de la Empresa y en la imposibilidad de ejercer sobre ellos la debida vigilancia, percibirán dentro del sistema de prima que por su función de ventas se les otorgue la compensación de las posibles horas extraordinarias que pudieran realizar, sistema que resulta más beneficioso para el trabajador.

Art. 21.—Vacaciones.—Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de un período de vacaciones retribuidas de 25 días naturales.

Dada la actividad de la Empresa, el personal disfrutará las vacaciones reglamentariamente, en las fechas que se señalará para cada uno, procurando atender siempre que sea posible los deseos que a este respecto formule el personal y dando preferencia en su caso a los de mayor antigüedad. Si una vez comenzado el período de vacaciones se produjere la baja del trabajador, por enfermedad o accidente, el período de baja se computará como disfrute de vacaciones.

Art. 22.—Permisos y excedencias:

Licencias.—La Empresa concederá a los trabajadores licencias sin pérdida de la retribución en los casos y períodos que se especifiquen:

1) Dos jornadas en los casos de muerte y entierro de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, y hermanos, equiparándose a los mismos los políticos; enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge y alumbramiento de la esposa.

2) Diez días naturales, por razón de matrimonio.

3) Durante el tiempo indispensable

para cumplir un deber inexcusable de carácter público.

Cuando, en este supuesto, el cumplimiento de dicho deber lleve consigo el percibo, por el trabajador, de una indemnización, se computará el importe de la misma como parte del jornal que hubiese de percibir y la Empresa sólo deberá abonar la diferencia.

4) El salario o retribución a satisfacer por la Empresa, en los supuestos que proceden será la base de cada trabajador.

5) Aparte de lo expuesto la Empresa podrá conceder otros permisos, retribuidos o no, a su discreción, al personal que alegue necesidades propias que requieran su ausencia del trabajo. En estos casos el permiso habrá de solicitarse por escrito justificando los motivos, y la Empresa, en caso de concederlo, indicará, también por escrito, su duración y condiciones.

6) En ningún caso se concederá permiso para el cumplimiento del anual deber de revisión militar, que por poder cumplimentarse durante todo el año no precisa de especial ausencia.

7) La comprobación de falsedad total o parcial en el motivo indicado para la petición de un permiso concedido, podrá ser objeto de sanción.

Excedencias.—La excedencia forzosa se concederá además de en los casos de enfermedad y accidente de trabajo, ya previstos, en los de cumplimiento de servicio militar y designación de cargo público, pudiendo ser impuesta en este último caso cuando impidan al trabajador dedicarse a su labor habitual.

Su duración se contrae a la de las causas que lo motivaron y habrán de reincorporarse al trabajo a su cese. Cuando la ausencia del trabajador se prolongue por más de dos meses, contados desde la fecha de su licencia militar o del cese del cargo, se considerará extinguido el contrato de trabajo, salvo que hubiera estado enfermo y siempre que, dentro de dicho plazo, hubiese notificado a la Sociedad su enfermedad. Durante la duración de la excedencia se pierde todo derecho a retribución, así como a ascensos, aunque se computará a efectos de antigüedad.

CAPITULO QUINTO. — Retribuciones

Art. 23.—Compensación.—Las condiciones pactadas son compensables a su totalidad con las establecidas anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 24.—Rendimiento.—La retri-

bución básica señalada para cada categoría obliga a un rendimiento normal de acuerdo con los siguientes principios generales:

I.—Actividad.—Es el ritmo con que un operario desarrolla un trabajo para aplicarlo a la consecución de un efecto útil.

II.—Actividad normal.—Se adopta la definición dada por la Comisión Nacional de productividad. Es la que desarrolla un hombre de 1,65 m. de altura, que, con pasos de 0,75 m. recorre en una hora 5 Km. en terreno liso, llano, sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

III.—Cantidad de trabajo normal. Es la que efectúa un operario que trabaja como promedio a actividad normal, teniendo en cuenta el coeficiente de recuperación por fatiga y necesidades personales.

IV.—Productividad óptima.—Es la máxima que puede desarrollar un operario sin pérdida de sus facultades físicas e intelectuales.

V.—Cantidad de trabajo óptimo.—Es la que efectúa un operario que trabaja como promedio a actividad óptima, teniendo en cuenta el coeficiente de recuperación por fatiga y necesidades personales.

Art. 25.—Salarios.—En virtud de su facultad de ordenación del trabajo, la Empresa se reserva el derecho de aplicar el régimen retributivo de trabajo por unidad de tiempo, o de obra, a tarea o a la parte, según considere conveniente de acuerdo con las necesidades actuales de la Industria.

Cuando la retribución se estipule a tiempo el personal al servicio de esta Empresa, percibirá por jornada completa las siguientes cantidades:

| | Salario base | Plus asisten. |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| ADMINISTRACION | | |
| Jefe de Administración ... | 150 | 60 |
| Jefe de Sección ... | 115 | 60 |
| Oficial ... | 100 | 60 |
| Oficial 2. ^a ... | 94 | 24 |
| Auxiliar ... | 65 | 20 |
| Aspirante: | | |
| De 14 a 16 años ... | 40 | — |
| De 16 a 18 años ... | 50 | — |
| De 18 a 20 años ... | 60 | 4 |
| Ordenanza ... | 60 | — |
| Portero ... | 60 | — |
| Vigilante ... | 67 | 3 |
| Botones: | | |
| De 14 años ... | 25 | — |
| De 15 años ... | 30 | — |
| De 16 años ... | 35 | — |
| De 17 años ... | 40 | — |
| De 18 años ... | 60 | — |
| Telefonista ... | 67 | 15,60 |
| PRODUCCION | | |
| Jefe de Producción ... | 150 | 60 |
| Oficial de Producción ... | 85 | 50 |
| Oficial 2. ^a ... | 80 | 29 |
| Ayudante ... | 70 | 30 |
| Ayudante Almacén ... | 70 | 30 |
| Peón de Almacén ... | 60 | 30 |

| | Salario base | Plus asisten |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| DISTRIBUCION | | |
| Jefe de Distribución ... | 150 | 60 |
| Jefe Adjunto ... | 115 | 60 |
| Jefe de Grupo ... | 85 | 60 |
| Oficial Monitor ... | 85 | 25 |
| Oficial 2. ^a ... | 80 | 15,40 |
| Ayudante ... | 70 | 17,60 |
| Peón ... | 60 | 15 |
| Personal Subalterno ... | 60 | 10 |

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

| | | |
|-----------------------------|-----|----|
| Personal Limpieza ... | 60 | — |
| Personal Talleres: | | |
| Encargado General ... | 115 | 60 |
| Encargado de Sección ... | 100 | 60 |
| Oficial ... | 85 | 50 |
| Oficial 2. ^a ... | 80 | 29 |
| Ayudante ... | 70 | 30 |

Salario profesional.—Es el salario de igual cuantía para todos los trabajadores de igual categoría profesional y está integrado por la suma de los devengos por días de trabajo, domingos y festivos, pluses por festivos y vacaciones. Referidos a un año componen el salario anual profesional y dividido éste por el número de horas laborales preceptivas durante un año constituyen el salario hora profesional.

Salario individual.—Es el que corresponde al individuo según sus circunstancias individuales y profesionales o incluye sobre el salario profesional los pluses de antigüedad, premio por trabajos nocturnos, etc., con excepción de las horas extraordinarias. Como en el caso anterior la suma de devengos referida a un año componen el salario anual individual y dividido por el número de horas de trabajo efectivo anual constituyen el salario hora individual.

El personal que efectúe con carácter provisional, trabajos de categoría superior a la que tuviese asignada, tendrá derecho, durante su desempeño, a la retribución correspondiente a la categoría a la que dichos trabajos se hallen asignados.

Si por conveniencia de la Empresa y circunstancialmente, se destinara un trabajador a labores correspondientes a categoría inferior a la suya, deberá verificarlas, pero conservará el salario señalado a su categoría.

Si el cambio de destino fuese a petición del trabajador, se le asignará el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Art. 26.—Pluses:

1) De antigüedad.— Los trabajadores fijos, a excepción de los aspirantes Administrativos y Aprendices disfrutarán aumentos periódicos en sus salarios de la siguiente cuantía:

Los bienios del cinco por ciento y

cuatro quinquenios del diez por ciento.

Estos porcentajes no se acumularán al salario a efectos de calcular los que sucesivamente se fuesen devengando, y se calcularán sobre el salario vigente en la fecha de su abono; computándose desde la de su ingreso en la Empresa.

2) Por festividades especiales.— Con el fin de que el personal de la Empresa pueda solemnizar las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y la del 18 de Julio (día de la exaltación del trabajo) la Empresa abonará con motivo de cada una de dichas fiestas una gratificación de carácter extraordinario, que consistirá en una mensualidad para todo el personal de la Empresa. Dichas gratificaciones se calcularán sobre el salario básico incrementado con el plus de antigüedad en su caso.

Al personal que hubiere ingresado en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana se computará como unidad completa.

El personal que como consecuencia de falta laboral fuese despedido por la Empresa y recurriendo ante la Magistratura de Trabajo fuese confirmado procedente por ésta, perderá el derecho a las percepciones por este concepto.

3) Por vacaciones.— Durante el período de vacaciones, el personal que trabaje a jornal percibirá las mismas cantidades que si trabajase efectivamente; y los que perciban primas, percibirán las que resulten del promedio de las obtenidas durante los meses de marzo, julio y noviembre, inmediatamente anteriores a la fecha de vacaciones.

4) Familiar.— Todos los trabajadores de la Empresa, a quienes las disposiciones vigentes sobre "Plus Familiar" consideren beneficiarios del mismo y en la proporción por ellas señalada, percibirán en atención a sus respectivas obligaciones o cargas familiares, un plus sobre retribución o emolumentos normales, que se satisfará con cargo a un fondo aportado por la Empresa y constituido por el 25 por 100 de los salarios vigentes en 31 de diciembre de 1962. También formará parte de este fondo, el importe de las sanciones económicas que pudieran imponerse a los trabajadores, de acuerdo con lo que se señala en el capítulo de sanciones, estando encomendada la distribución del mismo a la Comisión constituida en la Empresa para esta finalidad.

Las aclaraciones que acreditan el derecho a la percepción de este plus deberán ser hechas por el personal

afectado y renovadas cada año. Las modificaciones en la situación familiar que ocasionen cambios en sus derechos anteriores deberán comunicarse dentro de los diez primeros días de cada mes ya que en otro caso, no surtirán efecto en ese mismo mes.

Toda declaración que por omisión o falsificación diere lugar a la percepción indebida de alguna cantidad por este concepto, ocasionará, además de la obligación de devolver lo indebidamente cobrado, la pérdida del derecho al plus durante seis meses, y en caso de reincidencia, la pérdida definitiva de este beneficio, aparte de las responsabilidades de carácter laboral o personal a que hubiere lugar.

El personal de nuevo ingreso y el que causó baja de la Empresa tendrá derecho a la percepción del plus en proporción a los días trabajados en el mes que se liquida.

Art. 27.—Premios:

1) Por trabajos nocturnos.— El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 de la retribución básica de su categoría profesional. Hay que distinguir los siguientes supuestos:

a) Quien trabaje dentro del período señalado por tiempo que no exceda de cuatro horas percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6.

b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro la bonificación se percibirá por el total de la jornada realizada. Se exceptúan de este premio aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche; y los trabajos en régimen de turnos, si el realizado de noche no se prolonga por más de 7 días consecutivos.

Art. 28.—Primas.— Con el fin de obtener la más justa proporcionalidad entre el rendimiento del trabajo prestado y la percepción real obtenida por el trabajador, es deseo de la Empresa establecer un sistema de remuneración con incentivo en todas sus Secciones.

Personal Administrativo.— Mientras se encuentre un sistema susceptible de medir eficazmente la productividad en estos puestos, se entenderá que el salario a tiempo retribuye el trabajo que proporcione un rendimiento normal, entendiéndose como tal el de 60 puntos Bedaux, y se ajuste a las condiciones de disciplina y orden señaladas en este Convenio. No obstante y hasta tanto se determine, se establece a favor de este personal una percepción extrasalarial fijada en el capítulo de retribuciones, totalmente voluntaria y que podrá ser absorbida, compensada e in-

cluso anulada por decisión de la Empresa, total o parcialmente el efectuarse la implantación de dicho sistema.

Personal de Producción.—Estando condicionado el rendimiento de los diversos puestos de trabajo por elementos mecánicos cuya acción y ritmo es independiente de la diligencia y aptitud técnica individual de los trabajadores, si no es un sentido negativo, se estudiará una escala de rendimiento de carácter colectivo para el establecimiento del sistema de primas. Hasta tanto se pone en funcionamiento, como en el caso anterior, se establece una percepción extrasalarial del mismo carácter que la señalada para el personal Administrativo.

En ambos casos, esta percepción será efectiva únicamente por cada día trabajado efectivamente y no computará a ningún otro efecto, incluidos los de plus familiar y cotización a seguridad social.

Personal de Distribución:

1) El personal de este departamento, por la facilidad inmediata de comprobación de sus rendimientos individuales a través del número de unidades de venta distribuidas, e imposibilidad, al propio tiempo, de controlar su jornada efectiva de trabajo, ni, en forma directa, su actividad durante la misma, por realizar su función fuera de las dependencias de la Empresa, a su libre iniciativa y responsabilidad, tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades, por cada caja que distribuya de 24 botellas de 6 1/2 onzas de Coca Cola, o de Fanta de naranja o limón, indistintamente; o por cada caja de 24 botellas de 12 onzas de Coca Cola:

a) En concepto de "prima de distribución", como estímulo a su productividad y para retribución de la misma:

Oficiales: 0,50 y 0,60 pesetas respectivamente por cada caja distribuida.

Ayudantes: 0,20 y 0,30 pesetas respectivamente, también por cada caja distribuida.

b) En concepto de "prima de recaudación", para retribuir esta función, excluida la de extensión de facturas y el quebranto de moneda:

Oficiales: 0,20 y 0,30 pesetas respectivamente por cada caja distribuida.

Ayudantes: 0,10 y 0,10 pesetas también por cada caja que se distribuya respectivamente.

c) En concepto de "prima por horas extraordinarias" como cantidad alzada global que se satisfará para retribuir o compensar el posible trabajo que se realice en horas que ex-

cedan de la jornada legal, se trabajen o no, ante la imposibilidad de controlar las horas efectivamente trabajadas.

Oficiales: 0,50 y 0,60 pesetas respectivamente por cada caja distribuida.

Ayudantes: 0,30 y 0,35 pesetas también por cada caja que distribuyan respectivamente.

2) Excepcionalmente, cuando los Ayudantes de Distribución efectúen a título provisional, la función encomendada a los Oficiales, percibirán las primas que a éstos se asigna en el párrafo anterior.

3) Con independencia de las percepciones que procedan, al personal que para realizar su específica función hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la Empresa le satisfará los gastos que con tal motivo se le irroguen por cena, cama y desayuno, que estén debidamente justificados.

En ningún caso se le satisfará la comida, ni cantidad alguna en concepto de dietas, por haber sido específicamente contratado para realizar su función laboral fuera de las dependencias de la Empresa, lo que lleva inherente la necesidad de efectuar la comida en ruta y de fiambre, durante su prestación.

4) La prima que se establece en los apartados a) y b) del párrafo primero de este artículo, podrá ser reducida, total o parcialmente, por deficiente rendimiento en cada una de las funciones que dan lugar a su percepción; y se halla afecta al resarcimiento de los posibles perjuicios causados a la Empresa con ocasión del defectuoso cumplimiento de la función asignada o maltrato del vehículo entregado para la distribución de mercancía y responsabilidad en que se incurrieren durante su conducción.

5) El señalamiento de este sistema de primas no podrá impedir la adopción de cualquiera otro más completo y justo, a juicio de la Empresa, siempre que no ocasione merma en los devengos aquí establecidos.

Personal de Servicios Complementarios:

Mientras se encuentra el sistema de primas susceptibles de ser aplicado se establece una percepción extrasalarial para este personal, análogo al señalado para el de Administración y Producción.

Art. 29.—Percepciones extrasalariales:

Como se ha señalado en el artículo anterior y en la cuantía fijada en el cuadro de distribuciones, se establece para el personal fijado allí, la canti-

dad que libremente les concede la Empresa sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada. Tales asignaciones no dan derecho a reclamación, se reducen o suprimen, y no computables a ningún otro efecto. Tanto las primas como las percepciones extra-salariales señaladas podrán ser suspendidas transitoriamente, avisando al personal afectado, en casos como escasez de trabajo, reorganización de trabajo, etc., con carácter general.

Art. 30.—Horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 25 por 100, calculando sobre el salario hora individual. Cuando las horas extraordinarias se presten durante la noche, en domingo, o excedan de las diez primeras diarias, se pagarán con el 40 por 100 de recargo. Las horas extraordinarias correspondientes al personal femenino se pagarán en todo caso con un recargo del 50 por 100 sin que la jornada total exceda de 10 horas.

Art. 31.—Enfermedad:

El personal temporalmente incapacitado para el trabajo por razón de enfermedad acogida a los beneficios del Seguro de Enfermedad y que acredite esta situación mediante la baja extendida por el facultativo correspondiente, percibirá sobre la indemnización que el seguro le conceda las siguientes cantidades con cargo a la Empresa:

1) El 40 por 100 de su salario básico para el cálculo de las indemnizaciones hasta el plazo de un año en que se le reserva la plaza, si se trata de enfermedad no profesional.

Los trabajadores de plantilla excluidos del Seguro de Enfermedad, temporalmente incapacitados por razón de enfermedad, tendrán derecho a:

1) La percepción del salario íntegro durante los seis primeros meses.

2) Al 50 por 100 de su salario durante los seis meses siguientes hasta completar un año.

Art. 32.—Durante el período de vacaciones, el personal que trabaje a jornal percibirá las mismas cantidades que si trabajase efectivamente y los que trabajen en régimen de primas, percibirán las cantidades que resulten del promedio mensual obtenido de las cobradas en los meses de marzo, julio y noviembre inmediatamente anterior a la fecha de vacaciones. Dada la finalidad de las vacaciones, existe el deber de dejar de trabajar durante los días de su disfrute, sin que se interrumpa la percepción de su retribución durante todo el año natural. Consecuentemente cualquiera

que no pudiera efectuar descanso de vacaciones por estar enfermo o accidentado desde antes de haberlas disfrutado y durante lo que resta de año, no podrá exigir que se abone a metálico su importe en compensación del no disfrute.

De la misma forma si durante el período de vacaciones se ocupare en otros trabajos retribuidos, perderá el derecho a la retribución que la Empresa concede, en todos los casos. Solamente cuando el trabajador cesare en la Empresa antes de la fecha de disfrute de sus vacaciones percibirá el importe proporcional que le corresponde en relación a los días trabajados en el año en que tiene lugar su cese.

CAPITULO SEXTO. — Prendas de trabajo

Art. 33.—La Empresa proporcionará al personal las siguientes prendas de trabajo que renovará en los períodos que también se señalan:

a) Personal de Administración:

Dos chaquetas (una de verano y otra de invierno) cada dos años.

Dos camisas y dos corbatas cada año.

b) Personal de Producción:

En Producción:

Un uniforme completo compuesto de pantalón, dos camisas, cinturón, gorro y corbata cada año.

Un par de botas de agua cada dos años.

En Almacén:

Dos buzos por año.

Personal Eventual:

Un buzo por temporada.

c) Personal de Distribución:

Un uniforme de invierno compuesto por chaqueta (o similar) y pantalón y un pantalón de verano, cada dos años.

Dos camisas y dos corbatas cada año.

Personal Eventual:

Un buzo por temporada.

Personal Femenino:

Un uniforme de invierno compuesto por chaqueta y falda y una falda de verano cada dos años.

Dos blusas por año.

d) Personal de Servicios Complementarios:

Dos buzos por año.

Personal Eventual:

Un buzo por temporada.

e) Personal Femenino:



Dos batas por año.

Todo el personal deberá poner especial cuidado en la conservación de las prendas que se le proporcionen, no pudiendo usarlas fuera de las horas de trabajo.

El lavado, planchado y conservación de las prendas de trabajo proporcionadas por la Empresa, será a cargo exclusivo de los trabajadores.

Si por mal trato de las prendas que se les hubiere entregado, éstas no estuvieran en condiciones, a juicio de la Empresa, de ser usadas por sus beneficiarios, se les entregará otra prenda nueva descotándoseles su importe.

El personal que cese al servicio de la Empresa, cualquiera que fuera el motivo, deberá devolver las prendas.

CAPITULO SEPTIMO. — Personal incapacidad disminuida

Art. 35.—Cursos de capacitación:

La Empresa tiene establecidos cursos de capacitación a desarrollar en diferente época, y a los que será obligatoria la asistencia del personal, para futuros ascensos y mejor desempeño de sus funciones.

Art. 36.—Mejora de la presentación económica del S. O. E.:

El personal temporalmente incapacitado para el trabajo por razón de enfermedad acogido a los beneficios del Seguro de Enfermedad y que acredite esta situación mediante la baja extendida por el facultativo correspondiente percibirá sobre la indemnización que el Seguro le concede las siguientes cantidades con cargo a la Empresa:

1) El 10 por 100 del salario básico, a partir del octavo día de su baja y hasta el mismo período máximo de un año.

2) Un subsidio discrecional: Libremente determinado por la Empresa, en los casos de necesidad que puedan producirse como consecuencia de la enfermedad y para cuya determinación de cuantía se atenderá al parecer del Médico que la Empresa designe y al salario anual individual del trabajador enfermo. Subsidio que se hace extensivo al personal excluido del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

Art. 37.—Accidentes:

El personal en situación de baja temporal como consecuencia de accidente de trabajo percibirá, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la indemnización que le concede la Compañía Aseguradora y el salario total reglamentario que sirva de base a esos efectos, durante el período de tiempo que señale para su probable curación el parte facultativo, o hasta la fecha de alta si la curación se produce antes.

Si la baja se prolongase más allá de la fecha prevista, las cantidades a cargo de la Empresa quedarán a su libre determinación, pudiendo incluso ser anuladas. El derecho a la reserva del puesto se conserva durante los 18 meses fijados por la Legislación específica para obtener el alta o ser calificada su lesión de incapacidad permanente.

Art. 38.—Premios Nupcialidad y Natalidad:

Se darán premios en metálico de 1000 pesetas por matrimonio y 500 pesetas por natalicio, en las propias condiciones que les concede el Reglamento de Prestaciones de la Mutua de Industrias Vinícolas, sin más modificación que el período de carencia que será en este caso el tener prestado un año de servicio en la Empresa en lugar de 700 días cotizados. Bastará para su cobro el acreditar la realidad del matrimonio o natalidad mediante certificación del Registro Civil, libro de familia o partida de bautismo, que a este efecto tendrá validez.

Art. 39.—Préstamos de Nupcialidad:

Se concederán préstamos de Nupcialidad sin interés por importe de 5.000 pesetas al personal que lleve dos años cumplidos de servicio en la Empresa, debiendo acreditarse mediante certificado eclesiástico o del Juzgado la certeza de la fecha de la boda. Las condiciones de reintegro serán las que se convengan, hasta un máximo de 20 mensualidades, desde el mes siguiente al de la celebración de la boda.

Art. 40.—Ayuda a los beneficiarios en caso de fallecimiento:

Se establece un subsidio en favor de los familiares del trabajador para el caso de fallecimiento de éste, que consistirá en el importe de medio salario básico diario aportado por cada uno de los trabajadores de la Empresa y una suma igual a la totalizada, por parte de ésta.

Art. 41.—Protección escolar y bolsas de estudios:

Por parte de la Empresa se establecerán becas para auxiliar al personal con mayores cargas económicas por escolaridad de hijos a su cargo.

Dichas becas consistirán en el pago del 75 por 100 del importe a satisfacer en concepto de matrícula y libros.

CAPITULO NOVENO. — Faltas y sanciones

Art. 42.—Faltas:

Serán actos constitutivos de falta

cuantos redunden en perjuicio del trabajo o de rendimiento a desarrollar en el mismo del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral; constituyan ofensa a la moral o a las buenas costumbres y los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones o cualquier obligación expresamente dispuesta.

A la falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por análogas, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo y no imitativos.

Las faltas leves prescribirán al mes de ser conocidas por la Empresa.

Las graves y muy graves a los tres meses.

Las notas desfavorables para el trabajador, como consecuencia de faltas laborales sancionadas, tratándose de faltas leves, se considerarán anuladas transcurridos seis meses sin haber sido objeto de nueva sanción.

Las faltas graves en dos años y las muy graves en cuatro años, en las mismas condiciones.

Art. 43.—Son faltas leves:

No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, si éstas no exceden de diez minutos cada una, cometidas durante el período de un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados; o lo mismo las altas correspondientes al cesar la enfermedad o accidente que hubiere tenido el trabajador apartado del trabajo.

El abandono del trabajo sin causa justificada aun cuando sea breve el tiempo, y siempre que no sea de los locales de la Empresa. En este caso, o si como consecuencia del abandono de trabajo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal, o del cuidado y conservación debida de las prendas de trabajo.

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada; si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser con-

sideradas como faltas graves o muy graves.

Usar equipos de aseo o orendas de trabajo ajenos y el uso de estas prendas fuera de las horas de trabajo.

Y, en general, todos los actos leves de ligereza, imprudencia, indisciplina o de normas laborales análogas.

Art. 44.—Son faltas graves:

La reiteración en un período de tres meses de las faltas calificadas leves en el artículo anterior.

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mes, si no alcanzan diez minutos cada una, y dos o más faltas en el mismo período si son superiores a diez minutos. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta grave. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios y al plus familiar. La falsedad maliciosa de estos datos, u omisión maliciosa en la facilitación de los mismos si se considerara como falta muy grave.

Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo. Ausentarse de los locales de la Empresa en horas de trabajo, sin permiso expreso, si el puesto no es de responsabilidad.

No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o compañeros de trabajo notorio, se considerará falta muy grave.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de servicio; si implicase el riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o vehículos de la Empresa aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización. Y autorizar a personas extrañas a la Empresa para que utilicen los vehículos de la Sociedad.

La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.

Las derivadas de lo previsto, para

tipificarlas como graves, en el artículo anterior.

Y, en general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia, indisciplina o quebrantamiento de normas laborales legales.

Art. 45.—Son faltas muy graves:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto por robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

Hacer desaparecer, inutilizar, destruir, o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años impuestas por los Tribunales de Justicia.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

La embriaguez durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa.

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

La blasfemia habitual.

Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de labor.

El originar frecuentes e injustificadas riñas y tendencias con sus compañeros de trabajo.

Las derivadas de lo previsto en el artículo anterior, para tipificar como muy graves las que en él se enumeran.

Las reincidencias en faltas graves,

aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año y hayan sido objeto de sanción.

Art. 46.—Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse, según la falta cometida y las circunstancias que concurren, por la Empresa son:

Por faltas leves:
—Amonestación verbal, amonestación escrita, multa de medio día de haber con destino al fondo de plus familiar o suspensión de un día de trabajo y haber.

Por faltas graves:
—Multa de uno a tres días de haber con destino al fondo de plus familiar; suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; recargo de hasta el doble de los años de servicio que se establecen para el plus de antigüedad o inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior; reducción o anulación del período de vacaciones que la Empresa amplía sobre las estrictamente reglamentarias.

Por faltas muy graves:
—Pérdida temporal o definitiva de la categoría; suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido. Para aplicar esta última sanción se estará a lo que determina el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

Las sanciones que en el orden laboral se impongan se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito, o dar cuenta a las Autoridades Gubernativas, si procediere.

La Empresa impondrá directamente las sanciones correspondientes a las faltas cometidas por el personal, no cabiendo recurso contra las correspondientes a faltas leves, que, salvo naturalmente la de amonestación verbal, se comunicarán por escrito.

Para las sanciones correspondientes a las faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al interesado la falta en que ha incurrido, los hechos que la motivan y la sanción correspondiente a la que podrá demostrar su conformidad o recurrir contra ella en plazo y forma legal.

El trabajador deberá firmar un duplicado de esta notificación, y si se negara se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

En los casos que la Empresa estimase procedente la instrucción de expediente para imponer cualquier sanción, podrá decretar la suspensión

de empleo y sueldo del interesado como medida previa sobre cuyas consecuencias económicas decidirá en la misma resolución con que finalice el expediente.

La imposición de sanción laboral no impide la obligación de indemnizar a la Empresa por parte del trabajador de cualquier daño o perjuicio que causare de acuerdo con lo establecido en las Leyes.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 47.—Comisión Mixta:

Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, salvo lo dispuesto en los artículos 26 y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958.

Dicha Comisión se compondrá de un Presidente y seis Vocales, tres Obreros y tres Representantes de la Empresa, actuando de Secretario el Vocal Social que corresponda a los grupos Técnico o Administrativo. El voto del Presidente será de calidad para caso de empate.

Art. 48.—Repercusión en precios:

De común acuerdo las partes que suscriben este convenio hacen constar por unanimidad que la aplicación conjunta de las disposiciones de este Convenio no traerá como consecuencia la elevación de precios.

Art. 49.—Consideración global del Convenio:

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en algunos de los conceptos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

SALARIO HORA PROFESIONAL

| | Valor hora |
|-------------------------------|------------|
| ADMINISTRACION | |
| Jefe de Administración | 30,59 |
| Jefe de Sección | 23,45 |
| Oficial | 20,39 |
| Oficial 2.ª | 17,33 |
| Auxiliar | 19,12 |
| Aspirante: | |
| De 14 a 16 años | 8,15 |
| De 16 a 18 años | 10,19 |
| De 18 a 20 años | 12,23 |
| Ordenanza | 12,23 |
| Portero | 12,23 |
| Botones: | |
| De 14 años | 5,09 |
| De 15 años | 6,11 |

| | Valor hora |
|--------------------|------------|
| De 16 años | 7,13 |
| De 17 años | 8,15 |
| De 18 años | 12,23 |
| Vigilancia | 12,71 |
| Telefonista | 12,71 |

PRODUCCION

| | |
|------------------------------|-------|
| Jefe de Producción | 28,45 |
| Oficial de Producción | 16,12 |
| Oficial 2.ª | 15,17 |
| Ayudante | 13,28 |
| Ayudante de Almacén | 13,28 |
| Peón de Almacén | 11,38 |

DISTRIBUCION

| | |
|-----------------------------|-------|
| Jefe de Distribución | 28,45 |
| Jefe Adjunto | 21,81 |
| Jefe de Grupo | 16,12 |
| Oficial Monitor | 16,12 |
| Oficial 2.ª | 15,17 |
| Ayudante | 13,27 |
| Peón | 11,38 |
| Personal Subalterno | 11,38 |

Servicios Complementarios:

| | |
|--------------------------|-------|
| Personal Limpieza | 11,38 |
| Personal Talleres: | |
| Encargado General | 21,81 |
| Encargado Sección | 18,97 |
| Oficial | 16,12 |
| Oficial 2.ª | 14,22 |
| Ayudante | 13,28 |

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL "GRUPO DE DEPORTES", DEL SINDICATO PROVINCIAL DEL ESPECTACULO

Resolución

Visto el expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical suscrito por el "Grupo de Deportes", del Sindicato Nacional del Espectáculo y sus trabajadores, y

Resultando: Que por la Organización Sindical, al enviar el texto del Convenio se solicita su aprobación por estimar que el mismo supone importantes mejoras salariales y condiciones contractuales, con lo que se eleva el nivel de vida de los trabajadores.

Resultando: Que elevado a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para su informe, se recibe autorización para su aprobación según consta en telegrama unido al expediente.

Considerando: Que en la tramitación del expediente no se observa la existencia de causa o defecto procesal que vicie su plena eficacia y que del examen del mismo las estipulaciones concertadas representan una mejora para los trabajadores en materia de retribuciones y demás aspectos del trabajo que en él se regulan.

Vistos: La Ley de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 27 de julio siguiente; la Ley de 10 de noviembre de 1952, su Reglamento de 21

de noviembre de 1943, y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo,

Acuerda:

1.º—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito por las Empresas y trabajadores encuadrados en el "Grupo de Deportes", del Sindicato Nacional del Espectáculo.

2.º — Hacer constar a los efectos previstos en la Orden de 24 de enero de 1959, que las estipulaciones contenidas y las mejoras experimentadas por el personal, no repercutirán en los precios, y

3.º—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, una vez firme la presente Resolución.

Notifíquese y adviértase que contra este acuerdo, cabe recurso, en término de quince días hábiles, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, a través de la Organización Sindical, por conducto de este Organismo de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y preceptos complementarios.

Oviedo, 24 de septiembre de 1964.
El Delegado de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL "GRUPO DEPORTES" (Acta final)

En la ciudad de Oviedo a nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, se reúnen las Comisiones Deliberantes, Social y Económica, del Convenio Colectivo Sindical del "Grupo de Deportes", bajo la presidencia de don Manuel Montoto Quintero y actuando como Secretario don Gustavo Suárez López. Como Asesor, actúa el Letrado don Manuel Valdés González.

Siendo las dieciocho horas, el Presidente declara abierta la sesión, leyéndose seguidamente el acta de la anterior que es aprobada por los asistentes.

A continuación se redacta el texto articulado del citado Convenio que definitivamente queda establecido así:

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL "GRUPO DE DEPORTES", DEL SINDICATO PROVINCIAL DEL ESPECTACULO

CAPITULO I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º — Ambito de aplicación.—El presente Convenio Colectivo Sindical, obliga a todas las Empresas en el ámbito de aplicación, de la Reglamentación Nacional del Trabajo de Espectáculos, afectadas

al Grupo de Deportes, dentro de la provincia de Oviedo.

Art. 2.º—Este Convenio afectará a todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de Empresas de Deportes, sin más excepciones que los cargos directivos y Alto Consejo en los que concurran las características y circunstancias expresadas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º—Vigencia y duración.—Este Convenio Colectivo Sindical tendrá efectos económicos y de toda índole a partir del 1.º de julio de 1964, y su período de vigencia será de dos años, al cabo de los cuales se considerará tácitamente prorrogado por un año, siempre que no se denuncie su duración, por cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación, a la fecha de su vencimiento, o alguna de sus prórrogas, pues éstas serán de año en año tácitamente si no existe denuncia.

Art. 4.º—Otras causas de denuncia.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, será motivo de denuncia por cualquiera de las partes si por el Ministerio o Convenio Interprovincial o Nacional se modificasen las Tablas de Salarios de la Reglamentación Nacional del Trabajo de manera que la nueva Tabla y Convenios Interprovincial o Nacional, fuese superior a las retribuciones que se establecen en este Convenio.

CAPITULO II.— Organización del trabajo

Art. 5.º—La organización del trabajo será facultad exclusiva de la Empresa, que responderá de la misma ante los organismos competentes.

Art. 6.º—Esta organización en el ámbito personal comprenderá:

a) Personal Administrativo.—Jefes Administrativos, Jefes de Negociado, Oficiales de 1.ª, Oficiales de 2.ª, Auxiliares y Aspirantes.

b) Personal Subalterno.—Conserjes, Ayudantes de Conserje, Acomodadores, Serenos, Porteros, Inspectores, Personal de Lavabos, Marcadores, Mujeres de limpieza, Ascensoristas.

c) Profesionales de Oficio.—Oficiales, Guardavallas y Mozos.

La plaza de Cajero será cubierta por libre designación de la Empresa.

Art. 7.º—Por lo que respecta a los trabajos o funciones encomendadas, fuera de las asignadas dentro de cada categoría profesional, se estará para su regulación a lo dispuesto en

la legislación vigente sobre la materia.

CAPITULO III.—Relaciones de trabajo

Art. 8.º—Ingresos y ascensos.—Se estará sobre estas materias a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo del Espectáculo.

Artículo 9.º—Jornada de trabajo.—Será la que señale también la Reglamentación Nacional.

Art. 10.—Distribución en Zonas.—Se considerará a efectos de este Convenio Zona Primera toda la provincia.

CAPITULO IV.—Retribuciones

Art. 11.—Las retribuciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que venían figurando en la Reglamentación Nacional y tendrán carácter de mínimas; se devengan por el trabajo ejecutado a rendimiento y jornada normal.

Tabla de Salarios

a) Administrativos (ptas. mes):

Jefe Administrativo: 7.000.
Oficial de 1.ª: 4.500.
Oficial de 2.ª: 3.600.
Auxiliar mayor de 21 años: 2.700.
Auxiliar 18-21 años: 2.250.
Aspirantes 16 a 18 años: 1.250.
Aspirantes 14 a 16 años: 750.

b) Subalternos (ptas. mes):

Conserje: 3.150.
Ayudante de Conserje: 2.250.
Mujeres de limpieza: 1.800.

c) Profesionales de Oficio (pese-
tas mes):

Oficial de 1.ª: 3.000.
Oficial de 2.ª: 2.750.
Mozos: 2.500.

d) Personal de Campo y similares
(ptas. jornal):

Porteros: 75.
Acomodadores: 70.
Guardavallas: 70.
Personal marcador: 70.
Personal lavabos: 60.
Personal guardarropa: 60.
Calefactor: 75.

Para el personal Administrativo, Subalterno y Obrero, se entiende las cantidades de percepción por mensualidad y jornadas completas, reduciéndose a la mitad hasta trabajo de cuatro horas diarias.

Art. 12.—Gratificaciones.—El personal Administrativo, Subalterno y Profesional de Oficio, percibirá el importe de una mensualidad abonada con el salario Convenio con motivo de la festividad de 18 de Julio y en Navidad otra de idéntica cuantía.

El personal de Campo y similares, percibirá con motivo de la festividad del 18 de Julio el importe de dos días de jornal salario Convenio y otros dos de la misma cuantía con motivo de la fiesta de Navidad.

Art. 13.—Gratificación Especial. El personal Administrativo, Subalterno y Profesional del Oficio percibirá dentro del ejercicio económico una gratificación por importe de media mensualidad abonada con el salario Convenio.

El personal de Campo y similares, percibirá como gratificación especial el importe de un día de jornal abonado con el salario Convenio, dentro del ejercicio económico.

Art. 14.—Horas extraordinarias.—Las dos primeras horas se abonarán con el recargo del treinta por ciento y las dos siguientes con el cincuenta por ciento, abonadas con el salario Convenio.

Art. 15.—Vacaciones. — Personal Administrativo y Subalterno, disfrutará un período de vacaciones de veinte días naturales, hasta cinco años de servicios; pasado de éstos disfrutará una vacación de veinticinco días.

El personal de Profesionales de Oficio disfrutará un período de vacaciones de quince días naturales hasta cinco años de servicio; pasados éstos, disfrutará una vacación de veinte días.

El personal de Campo y similares, disfrutará de dos días de vacación.

Estas vacaciones serán retribuidas con el salario Convenio.

Art. 16.—Antigüedad.—Para premiar la vinculación a la Empresa se establecen quinquenios hasta tope de ocho que representará para el personal fijo el siete y medio por ciento del salario Convenio y para personal de trabajo discontinuo el diez por ciento, también del salario Convenio.

CAPITULO V.—Conceptos varios

Art. 17.—Enfermedad.—Los productores de baja por enfermedad en procesos superiores a treinta días, percibirán a partir del día treinta y uno de baja, con una duración que cesará al pasar el productor a larga enfermedad, y con cargo a la empresa la diferencia que exista entre la indemnización económica que perciba por el S. O. E. y aquella que corresponda al noventa por ciento de su categoría, según salario Convenio.

Art. 18.—Accidentes de trabajo.—El productor de baja por accidente de trabajo sufrido con ocasión o consecuencia del que le corresponda efectuar en atención a su categoría profesional dentro de la Reglamenta-

ción Laboral de Trabajo, en Locales de Espectáculos y Deportes, percibirá mientras dure la incapacidad laboral temporal, con cargo a la Empresa, la diferencia entre lo que perciba por la Entidad aseguradora que cubra el riesgo y el noventa por ciento del salario correspondiente a su categoría según retribución Convenio.

Art. 19.—Licencias y permisos.— Los productores podrán faltar al trabajo sin perder la retribución en los siguientes casos y con la duración que se indica:

a) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, tres días.

b) En caso de fallecimiento de hermanos, padres políticos, abuelos, un día.

c) En caso de alumbramiento de esposa, un día; caso de existir alguna anomalía en el parto, el tiempo preciso de acuerdo con la Empresa.

d) En caso de matrimonio, quince días.

e) Para efectuar exámenes el productor, un día.

f) Los productores que ostenten cargo sindical disfrutarán de los permisos para las ausencias que previamente hayan sido citados, al objeto de asistir a reuniones convocadas por la Organización Sindical, Organismos, Estatales, etc.

Art. 20.—Prendas.—Las Empresas están obligadas a suministrar al personal Obrero del Campo, si el trabajo así lo requiere, guantes de goma, mono y traje de aguas, siendo la duración de estas prendas de un año para los monos, y para las restantes prendas el tiempo que las mismas exijan; teniendo en cuenta que el deterioro obedeciese a negligencia del trabajador, será de su cuenta reponerlas.

Asimismo las Empresas facilitarán al personal de Campo y similares, una habitación guardarropa.

Art. 21.—Desplazamientos.— El productor que por necesidades u orden de la Empresa tenga que desplazarse fuera de su residencia, percibirá en compensación, como gastos de desplazamiento, una dieta no inferior al doble de su salario en relación a la categoría, más el importe del billete abonado con arreglo a la clasificación que determina la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Art. 22.—Plus Familiar.—El abono y determinación del mismo, se regirá por las disposiciones legales vigentes.

Art. 23.—Alcance de estas normas.—Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo Sindical, se entenderán como mínimas, por lo que se respetarán las condiciones más beneficiosas de todo género y clase

que el personal viniese disfrutando a la entrada en vigor del mismo.

Art. 24.—Absorción y compensación.—Las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo Sindical, tendrán el carácter de absorbibles y compensables cuando a virtud de disposición oficial sean superadas las mismas.

CAPITULO VI.—Legislación, interpretación y vigilancia

Art. 25.—Legislación.—En lo no previsto por este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral y en la Reglamentación del Ramo.

Art. 26.—Interpretación.— Toda duda, cuestión, interpretación o divergencia que con motivo del cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio se suscite, se someterá a la consideración y aprobación de la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará compuesta por tres Vocales Económicos y tres Vocales Sociales, ambos de la Comisión Deliberadora, y designados por sus Juntas Provinciales respectivas.

Art. 27.—Vigilancia.— Las partes de este Convenio Colectivo Sindical confían en que tanto las empresas como los productores afectos al mismo, velarán y vigilarán el cumplimiento de lo convenido.

CAPITULO VII.—Disposiciones transitorias

Primera.— Personal Federativo. De este Convenio queda excluido el personal federativo.

Segunda.— Contraprestaciones.— Como compensación a las mejoras acordadas en el presente Convenio la Representación Social se compromete y obliga en nombre de sus representados, a prestar el mayor interés en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

Y como prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firman conmigo, el Presidente, los Vocales de la Comisión Deliberadora y el Letrado Asesor, levantando la sesión a las diecinueve horas y treinta minutos, de todo lo cual, como Secretario, doy fe.—Gustavo Suárez López.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTOS

DE CASTRILLÓN

Anuncio

Subasta para la adjudicación de la obra de "Cierre Circuito en Red de Abastecimiento de Aguas a Salinas".

De conformidad con el art. 25 y disposición adicional 1.^a del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953 y no habiéndose presentado reclamación alguna contra el pliego de condiciones, se anuncia la siguiente subasta:

1.^o—Objeto.—La presente subasta tiene por objeto la ejecución del proyecto de cierre de circuito de abastecimiento de aguas a Salinas, de conformidad con el proyecto del Ingeniero don Alfredo Velasco Garrido.

2.^o—Duración.—La obra o suministro deberá realizarse en los sesenta días siguientes a la adjudicación definitiva de la subasta.

3.^o—Tipo de licitación.—El tipo de licitación es de doscientas treinta y siete mil ochocientos noventa y cuatro pesetas, treinta y cinco céntimos (237.894,35 pesetas).

4.^o—Normas sobre mejoras.—Los licitadores podrán limitarse a cubrir el tipo de licitación o bien mejorarle, consignando el tanto por ciento de bonificación.

No será tenida por correcta ni válida la proposición que contenga cifras comparativas, como, por ejemplo, la expresión de: "tanto por ciento menos de la proposición más ventajosa" y conceptos análogos.

5.^o—Garantía o fianza provisional. Los licitadores deberán prestar una fianza provisional de cinco mil novecientas cuarenta y siete pesetas, treinta y cinco céntimos (5.947,35 pesetas), para asegurar a la Corporación que constituirán la definitiva y formalizarán el contrato.

6.^o—Garantía o fianza definitiva. El adjudicatario deberá prestar una fianza definitiva de once mil ochocientas noventa y cuatro pesetas, setenta céntimos (11.894,70 pesetas).

7.^o—Exposición de documentos. Los pliegos, proyectos y demás antecedentes podrán ser examinados y tomar las notas que se precisen en las oficinas de Secretaría, a petición de los interesados durante las horas de 10 a 13.

8.^o—Documentos que debe acompañar toda proposición.—A cada proposición se acompañarán los siguientes documentos:

a) Documento que acredite la constitución de la fianza provisional.

b) Declaración en que el licitador afirma, bajo su responsabilidad, no hallarse comprendido en ninguno de los casos de incapacidad o incompatibilidad señalados en los artículos 4.^o y 5.^o del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953.

c) Los documentos que acrediten su personalidad jurídica.

d) Carnet de empresa con responsabilidad.

9.^o—Modelo de proposición:

Don, Documento Nacional de Identidad número, de profesión, que vive en, con domicilio en, en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, toma parte en la subasta del Ayuntamiento de Castrillón, anunciada en el BOLETIN OFICIAL de la provincia número de fecha a cuyos efectos hace constar:

a) Ofrece el precio de licitación rebajado en tanto por ciento.

b) Bajo su responsabilidad declara no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en los artículos 4.^o y 5.^o del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

c) Acompaña documento acreditativo de haber constituido fianza o garantía provisional.

d) Acompaña los documentos que acreditan su personalidad jurídica.

e) Acepta cuántas obligaciones se deriven del pliego de condiciones.

f) Carnet de empresa con responsabilidad.

..... de de 196

El licitador,

10.—Presentación de plicas.—Las propuestas y documentos que las acompañen se presentarán en sobre cerrado que podrá ser lacrado y precintado, y en el que figurará la inscripción "Proposición para tomar parte en obra cierre circuito red abastecimiento aguas a Salinas, en el Registro de Entrada de las Oficinas de Secretaría hasta el día anterior al de la apertura de plicas.

11.—Apertura de plicas.—Tendrá lugar en el despacho de la Alcaldía, en las Casas Consistoriales a las doce horas del día siguiente de transcurridos veinte días desde la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

12.—Bastanteo de poderes.—Cuando la propuesta se formule por medio de representante que acredite tal condición será bastanteado, a costa del licitador, por el Secretario de la Corporación.

Piedras Blancas (Castrillón) a 13 de octubre de 1964.—El Secretario. Visto bueno: El Alcalde.

DE GIJÓN

El Ilustre Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 11 de diciembre de 1963, acordó la cesión al Ministerio de Educación Nacional, para construcción en él de la Escuela de Maestría Industrial, de un terreno de 10.865,27 metros cuadrados,

situado en las calles de Prolongación de Oriamendi, Severo Ochoa y E-11.

Lo que se hace público para general conocimiento, por plazo de quince días a contar de la fecha de publicación del presente en el BOLETIN OFICIAL de la provincia; en cumplimiento y a los efectos que previene el artículo 96 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales; encontrándose de manifiesto el expediente de razón en la Secretaría General del Ayuntamiento.

Gijón a 7 de octubre de 1964.—El Alcalde en funciones.

DE PENAMELLERA BAJA

Se anuncia nueva subasta, con las reducciones del 20 y 30 por 100, respectivamente, de los siguientes productos maderables, en las condiciones generales publicadas en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número 150 de 3 de julio último:

1.—Monte "Merodio", número 285, 64 hayas con 118 m/3 de madera. Tasación base, 28.320 pesetas. Tasación índice, 35.400 pesetas. En ambas deducido ya el 20 por 100 de anteriores subastas.

2.—Monte "Uryabes", número 287, 6.084 alisos con 990 m/3 de madera, y 41 m/3 de leña; 282 hayas con 104 m/3 de madera, y 10 m/3 de leña, 50 llameras con 8 m/3 de madera, 46 fresnos con 4 m/3 de madera, y 2 robles con 1 m/3 de madera. Tasación base, 77.668,50 pesetas. Tasación índice, 97.085,62 pesetas. Estas tasaciones han sido ya rebajadas en el 30 por 100 de las subastas anunciadas.

Panes a 9 de octubre de 1964.—El Alcalde.

DE PILONA (Infiesto)

Una vez desafectados del servicio público que prestaba, el Ayuntamiento acuerda subastar el antiguo edificio de planta baja que fue Escuela de San Román, cuyas características y condiciones obran en este Ayuntamiento, sirviendo de tipo base de licitación al alza, la cantidad de 20.000 pesetas.

Dicha subasta se celebrará a las doce de la mañana en este Ayuntamiento, el último día hábil desde los veinte también hábiles contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETIN, admitiéndose proposiciones durante dichos días en horas de 10 a 1 de la tarde, adjuntándose a la proposición reintegrada que se presentará en sobre sellado, y cerrado, declaración jurada de no estar el licitante comprendido en las causas de incapacidad legales y recibo de haber cons-

tituido fianza provisional del 2 por ciento del tipo base que se elevará al 4 por ciento como definitiva.

El modelo de proposición será el siguiente:

"Don, mayor de edad, vecino de, con Documento Nacional de Identidad número, enterado del anuncio de enajenación de la antigua Escuela de San Román, ofrece por la misma la cantidad de pesetas.

(Fecha y firma del proponente)".

Infiesto a 10 de octubre de 1964. El Alcalde.

—:—

Edicto

Habiendo aprobado el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión de 5 de los corrientes, un Presupuesto Extraordinario de 766.580,00 pesetas para las obras de la segunda fase de la Traída de aguas a Infiesto y otros pueblos del Municipio, se expone al público a efectos de examen y reclamaciones en la Secretaría municipal, por plazo de quince días, de conformidad al artículo 698 de la Ley de Régimen Local vigente.

Infiesto, 9 de octubre de 1964. El Alcalde.

—:—

DE SANTO ADRIANO

Edictos

Habiéndose acordado por el Ayuntamiento de mi presidencia, en sesión del día 5 del mes de octubre actual la oportuna propuesta de Habilitación de crédito por medio del superávit para atender al pago de las cantidades figuradas en el expediente de su razón señalado con el número 1 en el ejercicio corriente, queda de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días hábiles el oportuno expediente, al objeto de oír reclamaciones.

Santo Adriano a 10 de octubre de 1964.—El Alcalde, Eliseo García.

—:—

Habiéndose acordado por el Ayuntamiento de mi presidencia, en sesión del día 5 del mes de octubre actual la oportuna propuesta de Suplemento de crédito por medio de superávit para atender al pago de las cantidades figuradas en el expediente número 1 del ejercicio corriente, queda de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días hábiles el oportuno expediente, al objeto de oír reclamaciones.

Santo Adriano a 10 de octubre de 1964.—El Alcalde, Eliseo García.

DE TINEO

Modificación de Ordenanzas Fiscales

El Ayuntamiento de Tineo, en su sesión del Pleno celebrada el día 6 de octubre corriente, aprobó por unanimidad de sus miembros, la modificación de las siguientes Ordenanzas Fiscales:

a) Tasa por aprovechamientos especiales sobre Rótulos, Escaparates, Letreros, Anuncios, etc.

b) De la Ordenanza que regula la tasa sobre seguro por decomiso de reses; se da nueva redacción al artículo 14.

Lo que se hace público a efectos de reclamaciones, durante el plazo de quince días, para que puedan formularse las que estimen oportunas los interesados legítimos, conforme dispone el artículo 722 de la Ley de Régimen Local.

El expediente que comprende las expresadas modificaciones se halla a disposición del público en la Secretaría e Intervención del Ayuntamiento.

Tineo, 8 de octubre de 1964.—El Alcalde.

DE VEGADEO

Hacienda Municipal

Anuncio

Aprobada por la Corporación Municipal la Ordenanza reguladora de la participación del 10 por 100 del arbitrio provincial sobre el tráfico de empresas y especiales, queda expuesta al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por el término de quince días, admitiéndose las reclamaciones que se presenten por los interesados legítimos, a tenor de lo preceptuado en el artículo 722 de la Ley de Régimen Local.

Vegadeo, 9 de octubre de 1964.—El Alcalde.

DE VILLAVICIOSA

Edictos

El Ayuntamiento Pleno en sesión de 22 de septiembre de 1964, acordó la imposición de contribuciones especiales por la instalación de nuevo alumbrado en las calles de Nicolás Rivero y el Agua. En su virtud, queda expuesto al público el expediente por plazo de quince días, durante el cual pueden examinarlo en horas hábiles de oficina en la Secretaría Municipal e interponer reclamaciones contra el mismo dentro de los ocho días siguientes al

término de los quince días de exposición. Todo ello conforme al artículo 30 del Reglamento de Haciendas Locales.

Villaviciosa, 5 de octubre de 1964. El Alcalde.

—:—

El Ayuntamiento Pleno en sesión de 29 de septiembre último, acordó por unanimidad aprobar el Proyecto de construcción de la carretera del Alto de la Parea al kilómetro 5 del camino vecinal de Selorio a Oliver, exponiendo dicho proyecto a información pública por plazo de un mes a efectos de reclamaciones.

Villaviciosa, 8 de octubre de 1964. El Alcalde.

JUNTAS VECINALES DE URRIA Y COTO (SOMIEDO)

Anuncio

Debidamente autorizadas estas Juntas por la Jefatura del Distrito Forestal de esta provincia, en escritos número 7.780, fecha 17 de septiembre, cada una de estas Juntas subastan los siguientes aprovechamientos de pastos para la Campaña 1964-1965: Los de 350 cabezas de ganado lanar, cada una, en el monte denominado "Puerto de la Mortera", números 6 y 30 del Catálogo y de la pertenencia de dichas Juntas, por un año y tipo base de licitación 6.125 pesetas, cada uno.

El acto de la subasta tendrá lugar a las doce horas del día 8 de noviembre próximo, en el campo de la Iglesia Parroquial, verificándose las pujas durante media hora, las dos en conjunto.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Urria y Coto (Somiedo), 4 de octubre de 1964.—Los Presidentes.

ANULACION DE REQUISITORIAS

Se anula y deja sin efecto la requisitoria del Juzgado de Instrucción de Pola de Siero, dimanante del sumario número 4 de 1957, inserta en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de 7 de junio de 1950, llamando al procesado FRANCISCO ELEAZAR ALONSO TOVAR, por haberse declarado su responsabilidad criminal en dicha causa.