

Boletín Oficial



FRANQUEO
CONCERTADO

DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

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 termine 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 "Embotelladora Asturiana, S. A.", y sus trabajadores, del Sindicato Provincial de la Alimentación, y

Resultando: Que por la Organización Sindical, 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 considerablemente el nivel de vida de los productores.

Considerando: Que en la tramitación del expediente no se aprecia 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.

Esta Delegación Provincial de Trabajo,

Acuerda:

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

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, 8 de octubre de 1964.—El Delegado de Trabajo.

• • •

En la Sala de Juntas de la planta 10.ª de la Casa Sindical de Oviedo, siendo las diecisiete horas del día 24 de agosto de mil novecientos sesenta y cuatro, bajo la presidencia de don Antonio Martínez Alvarez, asistidos del Letrado Asesor don Félix Márquez Argüelles, y actuando de Secretario el C/ José Merino Carruébano, se reúnen de una parte, en Representación Empresarial, los señores don Pedro Manuel Simón Vilató, don Rodolfo Moreno García, don Benigno Fernández Martínez, don Manuel García-Llamas, don José Antonio Fernández Fernández y don Manuel Martínez García; y de la otra, en Representación de los Trabajadores, don Antonio Menéndez de Llano López, don Luis Ortega Suárez, don Víctor Manuel García Alvarez, don Diego Menéndez Martínez, don José Manuel Lorenzo Fernández y don Emilio Menéndez Marinas, todos ellos designados para la deliberación del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa "Embotelladora Asturiana, S. A.", y sus productores afectados, libres y de común acuerdo:

Conviene suscribir el mismo con el texto que a continuación se dice y ha sido aprobado por unanimidad entre ambas partes deliberantes:

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "EMBOTELLADORA ASTURIANA, S. A."

CAPITULO I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º—Las relaciones de tra-

bajo entre la Empresa "Embotelladora Asturiana, S. A.", y su personal, se regularán por el presente Convenio y en lo que en el mismo no esté previsto, por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Elaboración de Bebidas Carbónicas y Jarabes, de 15 de noviembre de 1947, y demás disposiciones legales.

Art. 2.º—Tiene por finalidad este Convenio el acomodar, de acuerdo con las características de la Empresa, la organización de su trabajo a las normas contenidas en la Ordenanza Laboral que le es aplicable y a las disposiciones generales sobre trabajo, empleo y seguridad social, para mantener un adecuado ambiente de relaciones humanas y la mejor productividad posible.

Será norma inspiradora del mismo con arreglo al Fuero del Trabajo, el principio de que la relación de trabajo es una relación duradera de carácter personal que une a todos los colaboradores de la Empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común, de interés nacional y colectivo.

CAPITULO II.—Organización, jerarquía del trabajo y peculiaridades de la Empresa

Art. 3.º—A tenor de lo estipulado en el artículo 3.º del Decreto de 12 de enero de 1961, artículo 4.º de la Orden de 6 de febrero de 1961 y artículo 4.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Elaboración de Bebidas Carbónicas y Jarabes, de 15 de noviembre de 1947, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado.

La Empresa "Embotelladora Asturiana, S. A.", no presenta peculiaridad alguna en orden a su explotación fabril, teniendo las características generales en este orden de todas las in-

dustrias dedicadas a la elaboración de bebidas corbónicas no alcohólicas, conocidas por gaseosas, limonadas, jarabes, refrescos, etc., debiendo hacer resaltar, sin embargo, que se trata de una pequeña planta industrial que ejerce su radio de acción solamente en las provincias de Asturias y León y que emplea en total un número de trabajadores inferior a los cincuenta fijos.

La organización del trabajo en la Empresa se estructura con el organigrama que, como Anexo número 1, figura unido al presente Convenio.

El orden de categorías general y el particular de cada departamento o sección es el que se establece en dicho organigrama, mediante la subordinación de todas éstas a la que figura como máxima en cada uno de dichos departamentos, oficinas o secciones, a quienes se les encomiende, además de las facultades de ejecución práctica del trabajo, la disciplina en el mismo.

Art. 4.º—El ingreso del trabajador en la Empresa, origina para éste vinculación a la misma, a la que debe lealtad en todos sus actos, debiendo servirla fielmente con la debida subordinación y disciplina.

Por su parte, la Empresa tiene frente a su personal los deberes de lealtad, asistencia y protección.

CAPITULO III.—Ambito de aplicación

Art. 5.º—El presente Convenio será de aplicación, como se expresa en el artículo 1.º, a todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el trabajo que realice y la sección o dependencia que lo preste, sin otras excepciones que las señaladas en cuanto al ámbito personal, en el artículo 2.º de la Reglamentación de Trabajo vigente, en relación con el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

El presente Convenio se pacta por un plazo de dos años, prorrogables por la tácita de año en año y contados a partir del 1.º de marzo de 1964. Pa-

ra la rescisión o revisión, deberá efectuarse la denuncia en el plazo de tres meses antes de la finalización del período pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO IV.—Del personal

Art. 6.º—El personal que preste sus servicios en la Empresa se hallará comprendido dentro de los siguientes Grupos o categorías:

Grupo A) Técnicos.—Integran este grupo las categorías siguientes:

- 1) Director de Fábrica.
- 2) Titulados Superiores.
- 3) Peritos y similares.
- 4) Encargado general.
- 5) Jefe de Departamento.
- 6) Encargado de Sección.

Grupo B) Administrativos.—Forman este grupo las siguientes categorías:

- 1) Jefes de 1.ª
- 2) Jefes de 2.ª
- 3) Encargado de sección o almacén.
- 4) Oficiales de 1.ª
- 5) Oficiales de 2.ª
- 6) Auxiliares.
- 7) Aspirantes.

Grupo C) Subalternos.—Se halla integrado este grupo por las categorías que a continuación se expresan:

- 1) Cobrador.
- 2) Vigilantes o Guardas.
- 3) Portero.
- 4) Ordenanza.
- 5) Conserje.
- 6) Telefonista.
- 7) Botones o Recaderos.
- 8) Mujeres de limpieza.

Grupo D) Obreros.—Forman este grupo los Obreros, tanto de oficios varios como profesionales, con las siguientes categorías:

- 1) Oficiales de 1.ª
- 2) Oficiales de 2.ª
- 3) Peones especializados.
- 4) Peones.
- 5) Aprendices.

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la planta industrial no lo requiere.

De acuerdo con esta estructuración del personal de la Empresa, se acompaña relación numérica, por categorías, constitutiva de la plantilla de la Empresa en el momento actual, como Anexo II de este Convenio.

Art. 7.º—En cuanto a las definiciones de las anteriores categorías se estará a lo que dispone la Reglamentación de Trabajo vigente, con las con-

creciones y aclaraciones siguientes:

Director de Fábrica.—Es el que tiene a su cargo la dirección de la Fábrica o planta industrial, constituyendo en ella la máxima autoridad. Le compete dictar órdenes oportunas conducentes a la buena marcha y mejor rendimiento de la fabricación, a la disciplina del personal y al mejor desenvolvimiento de la Fábrica.

Titulados superiores.—Son los que, poseyendo un título profesional de carácter universitario o de escuela técnica de grado superior, realizan en la Empresa funciones propias del mismo, siendo retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo, en sujeción a escala de honorarios.

Peritos y similares.—Son los que realizan, teniendo su correspondiente título profesional, las funciones señaladas como propias de su arte y profesión. Se comprenden entre ellos Peritos Químicos, Mecánicos, Electricistas, etc., y Auxiliares Técnico-sanitarios.

Encargado General.—Es el que desempeña las funciones que a esta categoría se asignan en la Reglamentación vigente, ejerciendo, con o sin poder, las funciones de Director de Fábrica en las ausencias o enfermedades del mismo o en el caso de estar vacante dicha plaza.

Jefe de Departamento.—Comprende esta categoría a los que, bajo las órdenes del Director de Fábrica o del Encargado General o Subdirector, están al frente de un ciclo de producción o elaboración, con responsabilidad de orientar, distribuir y dar unidad a los trabajos del personal a sus órdenes.

Encargado de Sección.—Es el trabajador que, procediendo de la categoría de Oficial y a las órdenes inmediatas del Jefe de Departamento y del Encargado General, dirige los trabajos de una sección determinada dentro del proceso de elaboración o actividad de la Empresa, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que se realice en aquélla, al tiempo que vigila o cuida de la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes. Se comprenden en esta categoría los Encargados de Sección de Transporte y Producción, los Inspectores de Ventas y el Encargado de Almacén.

Encargado de Almacén.—Es el empleado encargado de controlar las entradas y salidas de los productores y pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las en los estantes adecuados, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada, extender los justificantes correspondientes, siendo responsable de la custodia y conservación de las mercancías y materiales almacenados, así como de la distribución del traba-

jo, asistencia y disciplina del personal a sus órdenes.

Oficiales de 2.ª Administrativos.—Tendrán esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos en idioma nacional y sus funciones son las que se señalan en la Reglamentación de Trabajo vigente.

Conserje.—Tendrá la mencionada categoría el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones y Mujeres de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y de la atención, ornato y policía de las distintas dependencias.

Telefonista.—Será la encargada de la centralita de teléfonos, atendiendo a las llamadas que se reciban y pasándolas al departamento que pertenezcan, así como tomar nota de los pedidos de ventas que se realicen trasladándolos al departamento correspondiente.

Oficiales de 1.ª.—Se comprenden en este grupo los Conductores-vendedores, que son los que, poseyendo el carnet de conducir de 1.ª clase, tienen a su cargo la conducción del vehículo y su conservación, distribución de las mercancías a los clientes, efectuando con el Ayudante u Oficial de 2.ª los trabajos de carga y descarga de la mercancía, colocarla en perfectas condiciones de control a su regreso a la planta, atender a las pequeñas reparaciones del vehículo, sobre todo en ruta, y cuidar de la limpieza del camión juntamente con el Ayudante o sólo si por circunstancias especiales hubiese salido sin él. Será el responsable del dinero recaudado en la venta diaria, así como de los créditos que se le entreguen para su cobro.

Oficiales de 2.ª.—Se consideran integrados en este grupo los Ayudantes de vendedores, los cuales son el personal que, estando en posesión del carnet de conducir de 1.ª clase, poseerá conocimientos teóricos y prácticos para hacer liquidaciones y cobro de los géneros servidos, estando a las órdenes del Oficial de 1.ª o Conductor-vendedor en todas las tareas que éste le encomiende y viniendo obligado a sustituirle en ruta en caso de enfermedad, accidente o cualquier otra causa que imposibilitara a aquél el desempeño de sus funciones.

Peones especializados.—Son los que desempeñando las funciones que les asigna la Reglamentación de Trabajo vigente, van preparándose para desempeñar las categorías superiores, especialmente mediante la sustitución de los Oficiales de 2.ª o Ayudantes de vendedor en los períodos de intensidad del trabajo, enfermedad o ausencia de aquéllos, hasta lograr alcanzar el mínimo de jornadas de trabajo que señala la Reglamentación para alcanzar su calificación como Ofi-

ciales de 2.ª, si reúnen las demás condiciones exigidas para este cargo, es decir, si poseen carnet de conducir de 1.ª clase. La designación de los Peones especializados que han de realizar estos trabajos o prácticas necesarias para pasar a la categoría superior, corresponderá a la Empresa sin limitación alguna y los Jefes directos del designado informarán por escrito al Encargado de Sección y éste al Jefe de Departamento de la capacidad del practicante en su nueva función.

En cuanto a las demás categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo vigente.

Art. 8.º—Por razón de su permanencia en el trabajo se divide el personal en fijo, eventual e interino.

Es personal fijo el admitido para cubrir plazas de plantilla, una vez superado el período de prueba, o los que, habiendo tenido la calificación de eventuales, reúnen las circunstancias previstas en el artículo 21 de la Reglamentación, conforme a la redacción dada a este precepto por Orden de 19 de junio de 1962.

Es personal eventual el que se ha admitido para trabajos de campaña en temporadas de trabajo intenso, atendiendo a necesidades urgentes que no pueden servirse con el ritmo normal de trabajo. Las condiciones y circunstancias de admisión de dicho personal se llevarán a cabo en la forma establecida por la referida Orden del Ministerio de Trabajo de 19 de junio de 1962 que modifica el primitivo texto del artículo 21 de la Reglamentación de trabajo vigente.

Es personal interino el contratado para sustituir al personal enfermo, con permiso, en servicio militar o desempeñando cargos públicos, cuyo trabajo, por tanto, cesará al reintegrarse a su puesto aquél a quien sustituye.

CAPITULO V.—Ingresos, período de prueba, ascenso, cese, plantilla y escalafón

Art. 9.º—En cuanto a ingresos en la Empresa, ascensos, período de prueba y cese en el trabajo de los trabajadores de plantilla, eventuales e interinos, se estará a lo dispuesto en el capítulo IV de la Reglamentación de Trabajo vigente.

El despido del personal fijo se hará de acuerdo con lo prevenido en el artículo 93 del texto refundido del Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 10.—La relación numérica del personal que forma parte integrante de la plantilla de esta Empresa es la que se acompaña como Anexo núme-

ro II de este Convenio, observándose dentro de las distintas categorías que la forman la proporcionalidad que establece el artículo 28 de la Reglamentación vigente.

Igualmente se confeccionará el escalafón en la forma que el artículo 29 de la citada Reglamentación determina, debiendo estarse a lo que en el mismo se dispone respecto a las reclamaciones y su tramitación del personal que se considere perjudicado.

CAPITULO VI. — Jornada laboral; descansos; vacaciones, permisos y licencias

Art. 11.—La jornada de todo el personal de la Empresa será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, a excepción del personal Administrativo que será de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en dos turnos de mañana y tarde, con arreglo a los cuadros horarios aprobados por la Delegación de Trabajo, que se adjuntan como Anexo número III.

Art. 12.—La Empresa podrá, en los casos de aminoración del trabajo y previo el cumplimiento de las formalidades administrativas, disminuir la jornada o establecer la jornada intensiva, sin que ello suponga más que una concesión de carácter transitorio y voluntario, percibiendo el personal, en el caso de que la misma fuese establecida el mismo sueldo o jornal que el fijado para la jornada de cuarenta y ocho horas, siendo potestativo de la Empresa el determinar las fechas de comienzo de estas jornadas reducidas y pudiendo dejarla sin efecto en cualquier momento, sin que por ello haya lugar a elevación alguna en los jornales o sueldos.

Art. 13.—La jornada de trabajo del personal clasificado de Conductores-vendedores, dadas las características especial de su trabajo y la influencia que en el mismo ejercen las variaciones climatológicas que dan lugar a imprevistos incrementos de la demanda, que sólo pueden salvarse con una prolongación de la jornada, dará comienzo a las ocho de la mañana finalizando a su regreso a la Fábrica, una vez realizado todo el trabajo que se les encomendó.

Art. 14.—Quedan excluidos del régimen de jornada establecido en el artículo 13, los Porteros, Guardas, Vigilantes, Serenos, Encargado de almacén, etc., que disfruten de casa-habitación con una zona limitada sometida a su vigilancia y siempre que ésta no sea constante.

Los Porteros, Vigilantes, etc., que no disfruten de casa-habitación en la zona encomendada a su vigilancia, podrán trabajar hasta setenta y dos

horas semanales, abonándoseles las que excedan de cuarenta y ocho a prorrata del jornal diario.

Art. 15.—El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que por la de semejanza de su labor no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios dentro de las cuarenta y ocho horas semanales, podrá prolongarse por el tiempo necesario, pero en cada caso concreto la excepción será declarada por la Delegación de Trabajo.

Art. 16.—Será facultad privativa de la Empresa el establecimiento de turnos y relevos nocturnos y diurnos para todo el personal, así como su supresión o variación cuando lo estime oportuno. Asimismo podrá implantar la jornada de trabajo intensiva de acuerdo con las normas legales en vigor.

En todos los casos a que este artículo se refiere, la Empresa, antes de implantar la medida que vaya a adoptar, oír a los Enlaces Sindicales, sin que la oposición de éstos sea causa bastante para impedir su implantación, sin perjuicio del ejercicio por parte de dichos enlaces o de los trabajadores afectados de los recursos legales que proceden.

Art. 17.—En caso de trabajo por turnos, el Obrero saliente deberá dar posesión del puesto de trabajo al entrante viniendo obligado a esperarle veinte minutos sin abandonar su puesto. Si transcurridos estos veinte minutos el Obrero entrante no se hubiese personado a ocupar su puesto de trabajo, el Obrero saliente continuará trabajando hasta que la Dirección haya tomado las medidas pertinentes para su sustitución, teniendo derecho en este caso a que se le abone el tiempo trabajado, computados también los veinte minutos que se señalan para que el relevo tenga lugar como horas de trabajo extraordinarias. En otro caso, los veinte minutos no serán objeto de retribución alguna.

Art. 18.—En materia de descanso dominical se estará a lo dispuesto en la legislación sobre la materia.

Art. 19.—Todo el personal de la Empresa disfrutará de vacaciones retribuidas por un tiempo de veinte días naturales y consecutivos y un día más por cada año de servicio, hasta el máximo de treinta días naturales.

Art. 20.—Habida cuenta de las características de esta Industria, muy afectada por las variaciones climatológicas, las vacaciones del personal se disfrutarán en los meses de febrero, marzo, abril, octubre y noviembre.

Dentro de las fechas fijadas y en cuanto sean compatibles con las exi-

gencias del desenvolvimiento de la Empresa, se atenderán, en la medida que sea posible, a las conveniencias del personal, dando preferencia, dentro de cada sección o turno de trabajo que deba vacar, a los deseos del personal más antiguo.

El pago de la retribución correspondiente a los días de vacaciones se hará siempre antes de comenzar el disfrute de las mismas.

El personal que no lleve un año de prestación de servicios en la Empresa disfrutará de los días de vacación que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Art. 21.—El personal de la Empresa tendrá derecho a obtener licencia, sin pérdida de la retribución, en los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de la esposa.
- Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos.
- Cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por las leyes o disposiciones vigentes.

La duración de este período de permiso será de diez días naturales en el caso de matrimonio; de uno a cinco días, a juicio de la Empresa, en los casos de los apartados b) y c) y por el tiempo indispensable en el apartado d).

Art. 22.—También podrán los trabajadores obtener permiso para asuntos propios y sin percepción de sueldo o salario, siempre que justifiquen, a juicio de la Dirección de la Empresa, la existencia de una causa de entidad suficiente y que con la concesión no sufra quebranto la buena marcha del servicio.

El tiempo de disfrute de permisos particulares sin sueldo no dará derecho a percibir ninguno de los pluses o remuneraciones extraordinarias que en el presente Convenio se establezcan.

Art. 23.—Durante los períodos de vacaciones, permisos y falta de asistencia del personal de la Empresa, sus compañeros vendrán obligados a suplir el trabajo del ausente.

Art. 24.—Serán declarados excedentes forzosos:

1.º—Los trabajadores de la Empresa que hayan sido designados para ejercer algún cargo político o sindical, cuando el desempeño del mismo sea incompatible con el horario de su trabajo habitual.

2.º—Los que contraigan enfermedad que les impida acudir al trabajo una vez que haya expirado el plazo de la percepción económica del Seguro de Enfermedad.

3.º—Los que se hallen prestando

servicios militar obligatorio o voluntario.

En el caso 1.º de este artículo, la excedencia forzosa terminará al desaparecer las causas que la motivaron, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de dos meses contados desde su cese en el cargo desempeñado.

En caso de enfermedad, se reservará la plaza al trabajador durante un año, transcurrido el cual, si percibe la indemnización por larga enfermedad de la Mutualidad Laboral correspondiente, continuará en la situación de excedencia forzosa durante el tiempo que disfrutare de este beneficio.

Si no tuviera derecho a la prestación por larga enfermedad o agotara la percepción de la misma, será dado de baja definitiva en la Empresa, sin perjuicio del derecho que a los trabajadores reconoce la Orden de 20 de mayo de 1952 sobre readmisión al trabajo de los productores enfermos por casusa distinta de la enfermedad profesional o accidente de trabajo, que hubieran sido declarados aptos para reanudarlo.

En el caso tercero, el personal quedará en situación de excedencia durante el tiempo que esté sujeto a filas.

Durante el tiempo de excedencia forzosa el trabajador no tendrá derecho al percibo de retribución alguna con cargo a la Empresa, sin perjuicio de los derechos que le correspondan o puedan corresponder sobre Plus Familiar.

El tiempo de excedencia forzosa, excepto el de enfermedad que exceda del primer año, se considerará como de servicio activo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Terminadas las causas que dieron lugar a la excedencia forzosa el trabajador deberá reintegrarse a su trabajo dentro del plazo de dos meses, contados desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o de la que haya cesado en el cargo público, o en el plazo de un mes desde que haya sido dado de alta o útil para el trabajo, en el caso de enfermedad, una vez que haya transcurrido un año de reserva de puesto. Hasta que haya transcurrido dicho año, el reintegrarse al trabajo deberá hacerse al siguiente día de haber sido dado de alta.

Art. 25.—Por necesidades de la Empresa, el personal podrá ser trasladado dentro o fuera de la localidad donde habitualmente preste sus servicios, con arreglo a las siguientes normas:

1.ª—Si el traslado se verifica dentro de la localidad, de una a otra factoría o centro de trabajo, se hará sin

ningún requisito especial, ya que este traslado está dentro de las facultades que para la organización técnica y práctica del trabajo tiene la Empresa, conforme al artículo 4.º de la Reglamentación Nacional vigente y artículo 3.º de este Convenio.

2.ª—Si el traslado se verifica fuera de la localidad y dentro de la provincia, se avisará al interesado con cuatro horas de antelación si el traslado tiene una duración inferior a ocho días; con cuarenta y ocho horas si la duración es hasta quince días; y con setenta y dos horas si es por tiempo superior a quince días.

3.ª—Si el traslado es fuera de la provincia, el aviso se hará con setenta y dos horas de antelación en todo caso.

Siempre que no exista posibilidad de regreso al lugar de residencia en el mismo día de salida, el trabajador, además de su jornal percibirá las siguientes dietas y el importe del billete que a continuación se detalla:

a) Obreros y Subalternos: Billete de transporte de 3.ª clase y dieta de cuarenta pesetas diarias.

b) Auxiliares, Oficiales Administrativos y similares: Billete de transporte de 2.ª clase y dieta de setenta y cinco pesetas diarias.

c) Resto del personal Técnico y Administrativo: Billete de transporte de 1.ª clase y dieta de cien pesetas diarias.

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

Los días de salida y llegada se abonará dieta entera.

Art. 26.—En los supuestos de que el traslado exceda de un año, o tenga carácter definitivo y fuera de la localidad, será precisa la conformidad del trabajador o la autorización de la Delegación de Trabajo por procedimiento establecido en el Decreto de 26 de enero de 1964.

En estos supuestos y sin perjuicio de la indemnización que en su caso proceda, conforme al artículo 5.º del citado Decreto, la Empresa abonará al trabajador los gastos de traslado suyos y de los familiares que vivan con él y a su costa y además el importe de las dietas de treinta días.

En los casos de que el traslado se haga a petición del trabajador, la Empresa no vendrá obligada a abonarle cantidad alguna, ni en concepto de gastos de traslado, ni como dietas.

CAPITULO VII. — Retribuciones

Art. 27.—El personal percibirá los haberes que se determinan en la tabla de salarios que, como Anexo número IV, se acompaña a este Convenio.

El salario anual es el que se deter-

mina en el Anexo número V adjunto a este Convenio.

Salario-hora.—El salario-hora profesional es el coeficiente que se obtiene al dividir los devengos que componen el salario de igual cuantía para todos los trabajadores de la misma categoría profesional, por el número de horas de trabajo en el período de tiempo que corresponde a la percepción de dichos devengos.

En el salario-hora profesional se comprenderán los devengos por días de trabajo, los correspondientes a los domingos y días festivos, vacaciones anuales y pagas extraordinarias.

El salario-hora profesional se determina en el Anexo número VI de este Convenio.

Es salario-hora individual el que corresponde a cada trabajador y se obtendrá dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo, en el período de tiempo que corresponda la suma de devengos que componen su salario, con arreglo al artículo 3.º del Decreto de 21 de septiembre de 1960, según las circunstancias personales y profesionales que en él concurren, a excepción del importe de las horas extraordinarias.

En el salario-hora individual se comprenderán los devengos por día de trabajo, los correspondientes a los domingos y días festivos, vacaciones anuales y pagas extraordinarias reglamentarias, así como también aquellos otros devengos que específicamente corresponden a cada trabajador, según sus circunstancias personales y profesionales.

Art. 28.—Premio de productividad. Se establece un premio a la productividad consiste en las cantidades que se señalan en el Anexo número IV, pero entendiéndose que el devengo de dicho premio estará sujeto a las siguientes normas:

a) La distribución tendrá lugar mediante la adjudicación a cada productor de 90 puntos mensuales, que distribuidos entre los treinta días del mes, dan tres puntos por día y productor.

b) El premio se hará efectivo únicamente los días en que el productor asista al trabajo y agote la jornada completa de permanencia en el mismo.

c) El valor del punto para cada productor se obtendrá dividiendo el premio de productividad mensual entre noventa puntos.

Serán causas de descuento de puntos la comisión de las siguientes faltas:

1.º—De asistencia:

Por la 1.ª falta injustificada, 6 puntos.

Por la 2.ª falta injustificada, 18 puntos.

Por la 3.ª falta injustificada, 50 puntos.

Por la 4.ª falta injustificada, 90 puntos.

Si cualesquiera de estas faltas se produjera en el día inmediatamente posterior a un festivo o de descanso se incrementarán los puntos fijados anteriormente en diez más, con excepción de la cuarta falta que de por sí ya lleva la pérdida del premio de productividad en su cuantía total.

En la reiteración de faltas se tomará como base un período de treinta días naturales a contarse desde la 1.ª

2.º—De puntualidad:

Pasando de 5 minutos de la hora de entrada al trabajo, 2 puntos.

Pasando de 10 minutos, 5 puntos.

Por reiteración de la segunda falta, pasando de 5 minutos, 5 puntos.

Por reiteración de la tercera falta, pasando de 5 minutos, 15 puntos.

3.º—De aseo:

Para aplicar descuento de puntos por falta de aseo, la Empresa, previamente, está obligada a contar con instalaciones modernas de aseo, lavabos, duchas, etc., y a facilitar al productor monos, uniformes, etc.

Los productores en contacto con el público, tales como Vendedores, Repartidores, personal de Producción y de Oficina, estarán obligados a mantener un alto estado de aseo y de limpieza en sus indumentarias.

Por faltas de aseo serán descontados:

Por la primera falta, 3 puntos.

Por la segunda falta, 6 puntos.

Por la tercera falta, 15 puntos.

No serán impuestas faltas de aseo a aquellos productores que no dispongan de un mínimo de ocho horas entre la salida del trabajo y la reincorporación al mismo.

4.º—De cuidado de los materiales:

Serán consideradas faltas de cuidado de los materiales aquellas que fueran producidas por falta de celo, responsabilidad, malos tratos al mismo, impericia, etc., y de acuerdo con la siguiente puntuación: de 1 a 21 puntos.

5.º—Con relación al mercado:

Por reclamaciones de clientes e irregularidades en el servicio imputable al Conductor, al Vendedor o al personal de Reparto, cuando sean debidamente comprobados por la Empresa, el descuento podrá ser, según la entidad de la falta y de la voluntariedad del trabajador, de 1 a 21 puntos.

La reiteración de tres faltas de esta naturaleza facultará a la Empresa para incrementar el descuento por estos conceptos hasta 45 puntos.

6.º—De rendimiento:

Por disminución en el celo y ren-

dimiento normal o por incumplimiento de órdenes recibidas, el descuento podrá ser de 1 a 21 puntos.

La reiteración de tres faltas de esta naturaleza determinará un incremento de la escala de deducciones de hasta 45 puntos.

Otras normas especiales con relación al premio de productividad:

a) El personal de campaña y eventual al servicio de la Empresa, cuando por su voluntad o conveniencia decida resolver su contrato de trabajo, deberán comunicarlo a la Dirección con cinco días naturales de anticipación, como mínimo, al de la fecha en que vaya a tener lugar la definitiva resolución del contrato laboral.

En caso de que un productor de los dichos grupos o categorías incumpla esta obligación, perderá derecho al percibo de la cantidad que hubiere devengado en concepto de premio a la productividad, en los días transcurridos del mes corriente en que tal resolución se produzca.

b) Independientemente de los recursos legales establecidos contra las sanciones, los productores afectados por descuentos, de acuerdo con la escala anteriormente establecida, podrán formular escritos de descargo ante la Dirección de la Empresa, en cuyo caso será preceptivo que dicha Dirección recabe informe de sus superiores jerárquicos y del enlace sindical de la categoría profesional del productor afectado.

c) Sancionado un productor con arreglo al sistema de descuentos anteriormente indicado, la Empresa podrá en la liquidación del mes correspondiente hacer la deducción que proceda sobre el premio de productividad, sin perjuicio del derecho del trabajador, a recurrir y a que se le reintegren, en todo o en parte, lo descontado si su recurso fuese total o parcialmente estimado.

d) El premio de productividad regulado en este artículo queda exento de cotización por Seguros Sociales, Mutuality Laboral y Plus Familiar y en ningún caso se computará para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, del 18 de Julio y Navidad, Pluses de antigüedad, horas extraordinarias, etc.

Art. 29.—Aumentos por años de servicio: Los trabajadores fijos al servicio de la Empresa, a excepción de los Aspirantes Administrativos y Aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes en la forma y cuantía siguientes:

Técnicos y Administrativos: 2 bienios del 7,50 por 100 y cuatro quinqueños del 10 por 100.

Subalternos y Obreros: 5 quinqueños del 7,50 por 100.

Para el cálculo de los aumentos por

años de servicio se atenderá al salario base establecido por Orden del 14 de julio de 1964.

Art. 30.—Gratificaciones de 18 de Julio y Navidad: Todo el personal de la Empresa disfrutará de dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de la festividad del 18 de Julio y otra en Navidad. El importe de ambas gratificaciones será el de una mensualidad del salario base de la categoría a que el trabajador pertenezca, incrementado por los aumentos por años de servicio que le correspondan.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores incorporados al servicio militar y que cuenten con una antigüedad mínima de tres años en la Empresa, tendrán derecho a la percepción de las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad durante el período normal de duración de éste. Queda exceptuado el caso de movilización general.

Art. 31.—Mejoras voluntarias: La Empresa, en uso de las facultades que le confieren el número 7 del artículo 4.º del Decreto de 21 de septiembre de 1960, artículos 2.º y 4.º del Decreto de 17 de enero de 1963 y artículo 1.º, norma 6.ª, apartado a) de la Orden de 5 de febrero del mismo año, concede a sus trabajadores una asignación, totalmente independiente de los demás conceptos retributivos y, por tanto, de la que se establece en el artículo 28 de este Convenio, de la cuantía siguiente:

Al personal del Departamento de Ventas la cantidad de 0,50 pesetas a los Conductores-vendedores y de 0,25 pesetas a los Ayudantes de vendedor, por cada caja vendida.

Las cantidades expresadas podrán ser absorbidas o compensadas con cualquier paga, gratificación o elevación de salarios en su más amplio sentido que se concediera al personal por disposición del Ministerio de Trabajo u organismos competentes, quedando exentas de cotización por Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Plus Familiar y en ningún caso se computarán para el pago de horas extraordinarias, etc.

Con el pago de estas mejoras queda también satisfecho el abono al personal de la Empresa que tuviera derecho a ello de los pluses de distancia y transportes, si la cuantía de éstos fuera igual o inferior a la asignación que en este artículo se concede.

Art. 32.—Otros devengos: El personal fijo de la Empresa que se halle en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad, percibirá de aquélla la diferen-

cia entre la indemnización económica que legalmente le corresponde y el 100 por 100 de sus salarios durante el tiempo que tenga derecho al percibo de indemnización económica por razón del Seguro de Enfermedad o por accidente, según los casos. Durante este mismo período se mantendrá este derecho al personal de plantilla fijo que estuviera excluido de dicho Seguro.

Se entenderá por salario a estos afectos la cantidad efectivamente percibida por los trabajadores, sin incluir en ella lo cobrado como premio de productividad.

Para tener derecho a una nueva indemnización por enfermedad o accidente, una vez agotados los plazos que en cada caso proceda, será preciso que hayan transcurrido 180 días al menos desde la fecha de la última percepción.

Art. 33.—Horas extraordinarias: El salario tipo que ha de servir para la determinación del valor de las horas extraordinarias es el consignado en este Convenio como salario-hora profesional o salario-hora individual según proceda.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre el salario tipo de la hora ordinaria las dos primeras y con el 40 por 100 las restantes.

Las horas extraordinarias del personal femenino se abonarán en todo caso con el 50 por 100, no pudiendo exceder la jornada diaria total de diez horas. Los menores de dieciséis años no podrán realizar en ningún caso horas extraordinarias.

Al personal que se halle excluido del descanso dominical y en días festivos, por autorización del organismo competente, las horas extraordinarias realizadas en domingos o días festivos le serán abonadas con el recargo establecido por las disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de este Convenio en cuanto a las especialísimas circunstancias que se dan en esta Industria en orden a la jornada de trabajo del personal de la Sección de Ventas, la cual no puede someterse a límites rígidos, dicho personal será retribuido con la percepción de 0,50 pesetas el Conductor-vendedor por cada caja vendida y de 0,25 pesetas el Ayudante-vendedor.

Estas percepciones son totalmente independientes de las que con carácter voluntario se establecen en el artículo 30 de este Convenio, según ya se expresa en dicho precepto. Las percepciones que se contemplan en el presente artículo con cantidades que, por su carácter de salario global compensatorio del trabajo en horas ex-

traordinarias que tenga que realizar este personal, pasará a formar parte de la nómina para el cálculo del fondo del Plus Familiar.

No obstante lo expuesto, tendrá la consideración de trabajo en horas extraordinarias para este personal del Departamento de Ventas y será pagado en la forma normal, aquellas actividades distintas de las típicas de reparto y venta que ejecute este personal por encima de las cuarenta y ocho horas de jornal semanal.

Para compensar las posibles horas extraordinarias que pueda trabajar el Encargado de Almacén, habida cuenta que el mismo, aun sin exigírsele una vigilancia constante, ha de permanecer en la Fábrica desde la entrada de todo el personal hasta la llegada del último camión de reparto, se le asigna como cantidad global que retribuye dichas horas extraordinarias, la suma de 750 pesetas mensuales.

Los Peones especializados o Peones simples que hagan servicio de prácticas para poder pasar a la categoría de Ayudantes de vendedor, o que sustituyan o ayuden a éstos en épocas de trabajo intenso, no percibirán las percepciones por caja vendida que se han señalado para el personal de Ventas en los artículos 31 y 33 de este Convenio, pero se les abonará las horas extraordinarias que les corresponda percibir, según parte que rendirá diariamente el Conductor-vendedor a quien ayuden, con los recargos que sean procedentes, sin perjuicio de percibir también las dietas que pudieran corresponderles conforme al artículo 25.

Art. 34.—El pago de los salarios se efectuará en el lugar de trabajo y durante las horas de la jornada, por meses vencidos y el último día hábil de cada mes.

CAPITULO VIII. — Faltas y sanciones

Art. 35.—En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el capítulo X de la Reglamentación de Trabajo, en relación con los artículos 93 y siguientes del texto refundido del Procedimiento Laboral, con arreglo al cual, para despedir a un trabajador por faltas cometidas en el trabajo, bastará comunicárselo por escrito, haciendo constar la fecha desde la que el despido tiene lugar y los hechos que lo motivan o la determinación de los apartados del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo en que se le considere incurso.

Para la imposición de sanciones distintas del despido, por faltas graves o muy graves, no será necesario requisito formal alguno.

Régimen de faltas: Con objeto de complementar bajo un criterio unitario las disposiciones que sobre faltas se contienen en la vigente Reglamentación, se establece el régimen disciplinario contenido en los apartados siguientes:

A) Del concepto de faltas:

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

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

a) De las faltas leves: Son faltas leves:

1.º—No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2.º—El abandono del trabajo inferior a cinco minutos, sin causa justificada.

3.º—No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

4.º—Mantener conversaciones o discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo durante la jornada.

5.º—No fichar o marcar en los aparatos de control que la Empresa tenga o pudiera tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.

6.º—Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.

b) De las faltas graves.—Son faltas graves:

1.º—Faltar un día al trabajo injustificadamente durante el mes. Si dicha falta se produjera en un día inmediatamente posterior a una fiesta se impondrá la sanción máxima correspondiente.

2.º—El retraso en la comunicación al Departamento de Personal de las modificaciones experimentadas en la familia que afecten a los Seguros Sociales, Mutualidad Laboral o Plus Familiar.

3.º—Contravenir las medidas de seguridad e higiene adoptados por la Empresa.

4.º—Montar en vehículo si derecho a ello.

5.º—La simulación de enfermedad o accidente.

6.º—Vender los productos de la Empresa a particulares, sin permiso especial por escrito.

7.º—Dejar de visitar a clientes sin una razón que lo justifique.

8.º—Falsear liquidaciones o informes.

9.º—Mal trato al vehículo que tiene a su cargo.

10.—Descuido de la apariencia personal o falta de aseo.

11.—Reincidencia en falta leve que hubiese sido sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, cometida dentro de los tres meses siguientes.

12.—Cualquier otra falta similar a las anteriores.

13.—Tomar como pasajeros en vehículos de la Compañía personas ajenas a ésta, salvo en aquellos casos debidamente autorizados o aquellos que sin autorización estén motivados por auxiliar a personas accidentadas o requerido por la autoridad.

c) De las faltas muy graves: Son faltas muy graves:

1.º—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

2.º—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, enseres, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la Empresa.

3.º—La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

4.º—La embriaguez habitual.

5.º—Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa.

6.º—Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

7.º—Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

8.º—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

9.º—La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas durante un período de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

10.—Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieren vigilancia especial o en cualquier otro puesto de responsabilidad.

11.—El abandono del trabajo, realizado colectiva o individualmente, efectuado en señal de protesta.

12.—Inducir a los compañeros a la comisión de faltas o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

13.—Simular la presencia de otro productor, firmando por él.

14.—Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

B) De las Sanciones: Serán de aplicación por comisión de las siguientes faltas:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Repreñión pública.

Inhabilitación temporal por plazo superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Pérdida de la productividad hasta tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Pérdida de la productividad de tres meses a un año.

Pérdida temporal o definitiva de la categoría.

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.

Despido.

CAPITULO IX.—Derechos y deberes

Art. 36.—Son obligaciones del personal de esta Empresa:

a) Consagrar su capacidad de trabajo al servicio de la Empresa, eludiendo toda acción que tienda a debilitar el funcionamiento normal de la misma y pensando que su deber no se agota en la escueta prestación de una determinada cantidad de trabajo, sino que se extiende a todo aquello que contribuye, directa o indirectamente, a la prosperidad de la explotación y, consiguientemente, a la de la economía nacional.

b) Realizar con la debida diligencia el trabajo contratado en la calidad, forma y plazos normales, según su naturaleza, avisando a su jefe inmediato de los defectos que pueda observar en máquinas o herramientas que entorpezcan o deprecien la producción.

c) Asistir con la debida puntualidad al trabajo, aceptando éste no como un deber punitivo sino como una colaboración honrosa a la producción y a la prosperidad de la Empresa, y por ende, en la de todos los que la integran y en la de la Economía nacional.

d) Guardar la consideración debida a la Empresa, a sus representan-

tes, a los Jefes y a los compañeros de trabajo y atender con toda diligencia las órdenes que reciba de sus superiores y las quejas justas de sus subordinados.

e) Guardar absoluta fidelidad a la Empresa, no divulgando, bajo ningún pretexto, detalles o secretos de la fabricación o del negocio y no haciendo en modo alguno concurrencia, dedicándose a trabajos semejantes o iguales a los de la Empresa o ayudando, directa o indirectamente, a los competidores de ésta.

f) Colaborar con la Empresa con todo entusiasmo al más estricto cumplimiento de la legislación social y de las disposiciones de este Convenio.

g) Cuidar con todo cariño el instrumental, maquinaria, útiles y lugares de trabajo, viniendo obligados a indemnizar a la Empresa de los perjuicios que por el incumplimiento de esta obligación se derivasen, los que serán exigibles por el procedimiento que determina el Decreto de 5 de enero de 1939 y demás disposiciones vigentes.

h) Guardar la debida compostura y corrección durante las horas de trabajo.

i) Cumplir estrictamente las órdenes de la Empresa en todo lo que afecta a la higiene y seguridad del trabajo.

j) No realizar ninguno de los actos, prohibidos por la Empresa, por este Convenio y por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 37.—Son obligaciones de la Empresa:

a) Proteger y asistir a su personal en el sentido más amplio y generoso, conforme al Fuero del Trabajo.

b) Respetar la dignidad personal de sus empleados, no maltratándolos en modo alguno de palabra u obra.

c) Proporcionar a su personal locales de trabajo, maquinaria y herramientas en condiciones adecuadas a la naturaleza de los trabajos que tiene encomendados.

d) Dar a su personal ocupación afectiva, salvo motivos ocasionales importantes que lo impidan.

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

f) Satisfacer puntualmente la retribución convenida.

g) Entregar al trabajador, si lo solicita, un certificado extendido en papel común en el que únicamente habrá constar el tiempo servido a la Em-

presa y la clase de trabajo o servicio que le hubiese prestado.

h) Cumplir estrictamente todas las obligaciones impuestas por la legislación social y por este Convenio

CAPITULO X.—Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38.—Todo el personal de la Empresa está obligado a guardar fielmente las prescripciones u órdenes que se dicten sobre seguridad o higiene en el trabajo.

Art. 39.—Dada la naturaleza de la industria y en evitación de daños a la salud pública, el Médico de la Empresa cuidará de dar de baja en el trabajo a todo productor que padezca una enfermedad contagiosa o que puede transmitirse fácilmente por la bebida del producto que constituye el objeto de fabricación de la Empresa.

De igual modo, cuidará de separar, en evitación de posibles contagios a aquellos trabajadores que padezcan enfermedades contagiosas para sus compañeros, aunque no se hallen en período de actividad.

Art. 40.—Queda rigurosamente prohibido al personal de la Empresa:

a) Hacer uso de máquinas o herramientas que no ofrezcan garantías de normal funcionamiento.

b) Arrojar materiales inflamables que puedan producir incendios o accidentes.

c) Usar ropas sueltas o delantales en aquellos departamentos o lugares de trabajo donde existan transmisiones movidas por correas.

d) Engrasar y limpiar máquinas en movimiento o sujetar correas en marcha.

e) Poner en marcha cualquier mecanismo sin asegurarse previamente de que no hay nadie alrededor que pueda ser víctima de accidente.

f) Quitar la protección adaptada a las máquinas, aparatos, pozos o cualquier otro lugar en que haya sido convenientemente colocada.

g) Pasar o detenerse bajo cargas o montacargas y subir o bajar de los vehículos en marcha.

h) No observar las prescripciones del Código de Circulación todo el personal que presta sus servicios en vehículos, de cualquier clase que éstos sean.

i) No utilizar los medios preventivos de producción personal de que sean provistos (ropas, cascos, anteojos, mascarillas, guantes, calzado, etcétera).

Art. 41.—En los aparatos y líneas de alta tensión habrá un cartel indicador en sitio visible con la inscripción "No tocar, peligro de muerte".

En las máquinas y tuberías de circulación de gases donde puedan des-

prenderse vapores se utilizarán mascarillas respiratorias y guantes de goma, no permitiéndose la entrada, bajo ningún pretexto, al personal que no vaya convenientemente equipado y al que sea ajeno al servicio.

Para la limpieza de tuberías, barriles y en general para todos los trabajos en que haya de manipularse la sosa o cal, se utilizarán guantes de goma.

Para la limpieza de calderas y cargas de acumuladores y para todos los trabajos en que haya de utilizarse el ácido sulfúrico, se vestirán monos de lana y calzarán guantes de goma.

En los departamentos de almacén, sala de jarabe y garage, para aquellos trabajos que se realicen sobre suelo mojado o con humedad constante, se utilizarán borceguies de cuero engrasado o de cualquier otra materia aislante de la humedad.

En los trabajos de picado de tubos, soldaduras, etc., los operarios que lo realicen protegerán su vista con gafas apropiadas.

Las tuberías de conducción de vapor llevarán un revestimiento de amianto u otro material apropiado.

Los trapos, algodones, etc., que sean impregnados de grasa o sustancias inflamables, se depositarán en recipientes incombustibles de cierre hermético.

Las sustancias peligrosas estarán envasadas en utensilios apropiados que tengan en lugar visible la palabra "veneno" y estarán colocados fuera del alcance de las manos alejadas de los pasos obligatorios y de los sitios en que el medio también pueda influir en sus emanaciones o provocar rotura de los envases.

En las inmediaciones, de los hornos, calderas o cualquier otro foco radiante de calor, habrá alrededor un espacio libre de un metro y medio cuyo pavimento será incombustible.

Cuando cualquier instalación, por debajo de la cual haya de pasarse, ofrezca peligro, deberá tener protección a una altura de un metro ochenta por los menos, quedando prohibido el paso por debajo de ella si está a menor altura, instalándose en este caso un paso superior.

Las escaleras de acceso a cualquier departamento estarán provistas de pasamanos o barandillas en toda su extensión.

Los pozos, trampas, etc., deberán estar tapados al nivel del suelo y cuando imprescindiblemente hayan de estar abiertos, se colocará una barandilla que tenga por lo menos una altura de 0,90 metros y en su defecto se colocarán las señales de peligro convenientes.

A los obreros que manipulan el hie-

lo se les proveerá de delantales impermeables y protector para la palma de la mano.

CAPITULO XI.—Disposiciones varias

Art. 42.—En materia de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 74 de la Reglamentación vigente, conforme a la nueva redacción dada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 19 de junio de 1962.

Art. 43.—Revisión de este Convenio.—Las normas de este Convenio podrán ser modificadas por iniciativa de la Empresa o a instancia de los trabajadores, una vez transcurridos dos años desde la fecha de su vigencia.

También se revisará obligatoriamente siempre que se establezca una nueva regulación de las condiciones de trabajo que afecten a la Empresa en virtud de disposición legal, salvo cuando las mismas no alteren cualitativa o cuantitativamente los preceptos de este Convenio.

Art. 44.—Absorción de mejoras.—Las mejoras económicas que tenga establecidas actualmente la Empresa, quedan absorbidas con el conjunto de las que se establecen en el presente Convenio. Asimismo, todas las mejoras que en éste se conceden serán absorbidas o compensadas por las mejoras de igual carácter que puedan establecerse por disposición legal.

Art. 45.—Aunque respetando el derecho que a los trabajadores concede el artículo 5.º de la Ley sobre jornada máxima legal, pactan la Empresa y su personal, representado en el estudio y aprobación de este Convenio por los trabajadores, para evitar el establecimiento de turnos en la Sección o Departamento de Producción con la consiguiente desviación de estos salarios de los que actualmente integren la plantilla de este Departamento, que todo el personal del mismo se compromete y obliga a trabajar en horas extraordinarias, previa la pertinente autorización de la Autoridad Laboral, en las épocas de intensidad en la demanda y en el consumo.

No obstante lo expuesto, el personal que en determinadas circunstancias no pueda efectuar este trabajo extraordinario, lo pondrá en conocimiento de la Empresa por escrito con 72 horas de antelación, siempre que sea posible, para que por aquella pueda proveerse a su sustitución a fin de que el trabajo no se interrumpa, ya que esta paralización, si llegara a producirse, llevaría aparejada la paralización, o al menos distribución, del trabajo del Departamento de Ventas y desatendido el mercado.

El incumplimiento de esta obliga-

ción será considerado en todo momento como falta muy grave y será sancionado con el despido.

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias que se produzcan sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterán dentro del ámbito de la Empresa, a la decisión de una Comisión de Vigilancia que, presidida por el Presidente de la Entidad Sindical, estará formada por los siguientes señores: Por la Em-

presa, don Pedro M. Simón Vilató; don Benigno Fernández Martínez, y don Manuel García Llamas. Por los Obreros, don Antonio Menéndez de Llano; don Luis Ortega Suárez, y don José Manuel Lorenzo Fernández.

Finalmente se hace constar que todas las mejoras que se señalan en el presente Convenio no influirán en modo alguno para una subida de los precios de venta del producto.—Si-guen las firmas.

ANEXO I

Director.
Subdirector Encargado General.

Ventas:

Jefe Departamento. Encargado Transportes. Peones. Inspectores ventas. Conductor-vendedor. Ayudante-vendedor. Peones. Inspector Publicidad. Rotulista. Peones.

Producción:

Jefe Departamento. Encargado Sección. Oficiales de 1.ª Oficiales de 2.ª Peones especializados. Peones.

Intervención:

Jefe Departamento. Personal Subalterno. Oficiales de 1.ª Oficiales de 2.ª Auxiliares. Aspirantes. Encargado Almacén. Oficiales de 2.ª Peones especializados. Peones.

ANEXO II

Relación numérica del Personal de Plantilla

Director	1	
Encargado General	1	
Ventas:		
Jefe de Departamento	1	
Encargado de Transportes	1	
Inspector de Ventas	3	
Inspector de Publicidad	1	
Conductores-vendedores	7	
Ayudantes de vendedor	7	
Rotulista	1	
Peones	1	22
Producción:		
Jefe de Departamento	1	
Oficiales de 1.ª	1	
Oficiales de 2.ª	3	
Peones especializados	4	
Peones	2	11
Administración:		
Jefe de Departamento	1	
Encargado de Almacén	1	
Auxiliares Administrativos	3	
Aspirante Administrativo	1	
Telefonistas	2	
Vigilante	1	
Peones especializados	3	
Peones	2	14
Total		49

ANEXO III

Horario de trabajo en el año

Personal Administrativo:

De lunes a viernes: Mañana: de 8 a 13.—Tarde: De 16 a 19.
Sábados: Mañana: De 8 a 13.

Personal Obrero:

Todos los días laborables: Mañana: De 8 a 12.—Tarde: De 14 a 18.

ANEXO IV

	Salario Base	Plus Actividad	Salario Fijo	Premio Productividad	TOTAL
Encargado General y Jefes	3.900,—	700,—	4.600,—	—	4.600,—
Oficial 1.ª y Encargado Sec.	2.800,—	500,—	3.300,—	—	3.300,—
Oficial de 2.ª	2.800,—	200,—	3.000,—	—	3.000,—
Auxiliar Administrativo	1.800,—	400,—	2.200,—	500,—	2.700,—
Aspirante de 18 a 20	1.800,—	100,—	1.900,—	—	1.900,—
Aspirante de 16 a 18	1.500,—	—	1.500,—	—	1.500,—
Aspirante de 14 a 16	1.200,—	—	1.200,—	—	1.200,—
Vigilante	2.000,—	—	2.000,—	700,—	2.700,—
Telefonista	2.000,—	400,—	2.400,—	300,—	2.700,—
Oficial de 1.ª	80,—	20,—	100,—	3,50	103,50
Oficial de 2.ª	80,—	10,—	90,—	9,00	99,—
Peón especializado	70,—	10,—	80,—	14,50	94,50
Peón	60,—	10,—	70,—	20,—	90,—

ANEXO V

Salario anual

Director	73.500,00
Encargado General y Jefe de Departamento	64.400,00
Encargado Sección, Inspector y Oficial de 1.ª	46.200,00
Oficial de 2.ª	42.000,00
Auxiliar Administrativo	37.800,00
Telefonista	37.800,00
Vigilante	37.800,00
Aspirante de 18 a 20 años	26.000,00
Aspirante de 16 a 18 años	21.000,00
Aspirante de 14 a 16 años	16.800,00
Obreros:	
Oficiales de 1.ª	43.987,50
Oficiales de 2.ª	42.075,00
Peones especializados	40.162,50
Peones	38.250,00

ANEXO VI

Salario-hora profesional base

Oficial de 1.ª	13,93
Oficial de 2.ª	12,54
Peón especializado	11,14
Peón	9,75

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTOS

DE AVILES

Anuncio

Don Gil Fanjul Ordóñez, como adjudicatario del concurso para la instalación del servicio de alumbrado en los accesos a Avilés, por Villalegre, ha solicitado la devolución de la fianza que tiene constituida, por razón del contrato garantizado.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, de 9 de enero de 1953, a fin de que en el plazo de quince días puedan presentar reclamaciones quienes creyeran tener algún derecho exigible al adjudicatario mencionado.

Avilés, 11 de noviembre de 1964.
El Alcalde.

DE LLANERA

Anuncio

Matrícula del Impuesto Industrial

De conformidad con lo dispuesto en la Regla 74 del Decreto de 15 de diciembre de 1960, se expone al público en las Oficinas municipales, por el plazo de diez días, la Matrícula del Impuesto Industrial para 1965, para que los contribuyentes formulen las alegaciones que estimen convenientes a su derecho.

Llanera, 11 de noviembre de 1964.
El Alcalde.

Instalación taller mecánico de reparación de maquinaria agrícola

Don Jesús Martínez Alvarez y Juan González Fernández, solicitan

de esta Alcaldía licencia para la apertura de un taller mecánico de reparación de maquinaria agrícola, en Castiello (Lugo de Llanera), con un equipo de soldadura eléctrica de 5,5 kw, un motor de 0,75 HP, para máquina de esmerilar y otro motor de 0,5 HP para una fragua.

Por el plazo de diez días se abre información pública, para que quienes se consideren afectados en algún modo por dicha actividad, puedan hacer las observaciones pertinentes, de conformidad con el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961.

Llanera, 12 de noviembre de 1964.
El Alcalde.

DE LLANES

Relación de aspirantes admitidos y excluidos para la oposición convocada por este Ayuntamiento para proveer en propiedad una plaza vacante de Encargado de la limpieza y ornato de la villa de Llanes.

Admitidos: Don Juan Junco Díaz.
Excluidos: Ninguno.

Llanes, 13 de noviembre de 1964.
El Alcalde.

DE PILOÑA (Infiesto)

Edicto

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 691 de la Ley de Régimen Local, se expone al público, a efectos de examen y posibles reclamaciones, expediente de suplemento y habilitación de créditos por transferencia, aprobado por esta Corporación Municipal en sesión de 2 de noviembre corriente.

Infiesto (Piloña), 13 de noviembre de 1964.—El Alcalde.

DE RIBADEDEVA - COLOMBRES

Edictos

Aprobado por el Ayuntamiento el Presupuesto Municipal Ordinario para el ejercicio de 1965, estará de manifiesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por espacio de quince días hábiles, durante cuyo plazo podrán ser presentadas contra el mismo en dicha dependencia, las reclamaciones que los interesados estimen convenientes dirigidas al Ilustrísimo señor Delegado de Hacienda de esta provincia, con arreglo a los artículos 682 y siguientes de la Ley refundida de Régimen Local.

Colombres a 12 de noviembre de 1964.—El Alcalde.

Aprobado por el Ayuntamiento, en sesión celebrada con fecha 14 del pasado mes de septiembre, el expediente de suplemento de crédito con cargo al superávit del ejercicio anterior de 1963, y las transferencias de unos capítulos a otros, que en el mismo se contienen, queda expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles, para que en dicho plazo puedan presentarse las reclamaciones oportunas, según dispone el 691 de la Ley de Régimen Local vigente.

Colombres a 12 de noviembre de 1964.—El Alcalde.

REQUISITORIAS

Bajo apercibimiento de ser declarados rebeldes y de incurrir en las demás responsabilidades legales de no presentarse los procesados que a continuación se expresan en el plazo que se les fija a contar desde el día de la publicación del anuncio en este periódico oficial y ante el Juzgado o Tribunal que se señala, se les cita, llama y emplaza, encargándose a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial procedan a la busca, captura y conducción de aquéllos, poniéndolos a disposición de dicho Juez o Tribunal con arreglo a los artículos correspondientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

OLIVERA RODRIGUEZ, Pedro, de 35 años de edad, casado, natural de Cudillero, hijo de Ana, sin profesión especial ni domicilio conocido y que se evadió del Depósito Municipal de la villa de Pola de Lena, el día 12 de noviembre actual, para que en término de diez días contados a partir del siguiente al de la inserción de la presente requisitoria en las órdenes generales de los Centros Superiores de Policía y Orden Público y BOLETIN OFICIAL de esta provincia y su fijación en el tablón de anuncios del Juzgado de Instrucción de Pola de Lena, comparezca ante dicho Juzgado, a fin de constituirse en prisión, por

encontrarse comprendido en el número 1.º del artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, como procesado en sumario número 205 de 1964, por el delito de robo.

Anuncios no Oficiales

NOTARIA DE GIJON

Yo, don José Prieto Alvarez-Buylla, Notario del Ilustre Colegio de Oviedo con residencia en Gijón,

Hago saber a los efectos del párrafo cuarto del artículo setenta del Reglamento Hipotecario, para que cuantos puedan ostentar algún derecho contradicto los expongan dentro del término de treinta días, que en mi Notaría se tramita Acta de Notariedad a requerimiento de don Manuel del Busto Busto y de los hermanos doña Ramona, don Manuel y doña Angela del Busto Cuervo, para acreditar su adquisición por prescripción y lograr su inscripción en los Registros de Aguas y de la Propiedad, de un aprovechamiento de aguas procedente del manantial situado en la finca "Castañedo de la Fuente del Gueyu", en términos de Logreza, concejo de Carreño, con destino a usos domésticos y abrevado de ganados.

En Gijón, a 13 de noviembre de 1964.—José Prieto Alvarez-Buylla.

HERMADAD SINDICAL DE LABRADORES Y GANADEROS DE POLA DE ALLANDE

Convocatoria de Asamblea Plenaria
Esta Hermandad convoca a la Asamblea Plenaria a todos sus encuadrados, y tendrá lugar el día dieciocho del próximo mes de diciembre, a las doce horas en primera convocatoria, y a las doce y treinta en segunda, en los locales de nuestra Casa, para tratar sobre los asuntos siguientes:

1.º—Aprobación del acta anterior, si procede.

2.º—Como tema principal de esta Asamblea, la aprobación del Presupuesto General para el Ejercicio económico de 1965.

3.º—Fórmula de exacción de cuotas entre los encuadrados.

4.º—Aprobación, si procede, de las cuentas habidas hasta la fecha, del Ejercicio de 1964.

5.º—Ruegos y preguntas.

Se ruega a todos acudan puntualmente, dada la importancia de los asuntos a tratar.

Pola de Allande, 11 de noviembre de 1964.—El Jefe de la Hermandad, Claudio García Pérez.

Imp. del B. O. de la provincia — Oviedo