

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O. 1 - 1958

FRANQUEO
CONCERTADO

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

Precios de suscripción y tarifa de inserciones

Oviedo	140 ptas. al año; 80 semestre y 50 trimestre
Provincia	160 " " " " " "
Edictos y anuncios: línea o fracción	3 Ptas.
Id. Juzgados Municipales o Comarcales	1,50 "
Id. Id. de Paz	1 "
Id. Particulares, Sociedades y financieros	4 "

(Las líneas se miden por el total del espacio que ocupe el anuncio.—Cuerpo 7)

EL PAGO ES ADELANTADO

Se publica todos los días excepto los festivos

Las oficinas públicas que tengan derecho a servicio gratuito y las que paguen una suscripción, podrán obtener otras a mitad de precio.

DIRECCION

PALACIO DE LA DIPUTACION

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 "Bohemia Española, S. A.", y sus trabajadores, del Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos, al enviar el texto del Convenio, solicita su aprobación por estimar que el mismo supone una mejora considerable para los trabajadores, ya que establece importantes aumentos de salarios y otras condiciones contractuales, que elevan el nivel de vida de los afectados.

Resultando: Que recabado el oportuno informe de la Dirección General de Previsión, fue evacuado en sentido favorable.

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.

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 aplicación.

Esta Delegación de Trabajo,

Acuerda:

1.º—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Empresa "Bohemia Española, S. A.", y sus trabajadores, del Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

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 esta 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y preceptos complementarios.

Oviedo, 26 de octubre de 1963.—
El Delegado de Trabajo accidental.
CONVENIO COLECTIVO DE "BOHEMIA ESPAÑOLA, S. A." (GIJON)

En Gijón a seis de agosto de mil novecientos sesenta y tres, reunida, bajo la presidencia de don Carlos Parames Montenegro, la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo Sindical de "Bohemia Española, Sociedad Anónima", integrada por don Luis González Ortiz, don Enrique Pérez Campoamor, don Antonio Martínez Conde, don Guillermo Rodríguez Quirós, don Roberto Vega Alonso y don Rafael Murillo Pareja como representantes legales de la Empresa, y por don Marino Quevedo García, don Rogelio Ordieres Pandiella, don Fermín Carnicero Martínez, don Alvaro Prieto Inclán, don Gerardo García Vega y don José María Valdés Suárez, como representantes legales del Jurado de Empresa y actuando como Asesor don Fernando Celemín Cuadra y como Secretario don Eduardo Michelón García, se acuerda por unanimidad el siguiente Convenio Colectivo Sindical de "Bohemia Española, S. A." con su personal afecto a la Reglamentación Nacional de

Trabajo para las Industrias del Vidrio:

Preámbulo

Partiendo de las condiciones de "Bohemia Española, S. A." y de la necesidad de ajustar su desenvolvimiento al ritmo y características de las más destacadas Empresas del Vidrio, se ha llegado al presente Convenio que aspira a constituir un todo orgánico de normas, medidas y retribuciones que, en el límite de posibilidades de la Empresa, tiendan a una más perfecta adecuación de las normas laborales, y a una elevación del nivel de vida de cuantos intervienen en la producción, pero siempre como resultado del incremento de la productividad general, del esfuerzo y rendimiento individuales, y dentro de un ambiente de armonía y cordial convivencia, bajo la gestión y organización que indeclinablemente corresponde a la Dirección de la Empresa.

Inspirados en tales principios se consignan seguidamente las Cláusulas y Pactos del Convenio:

TITULO I.—Disposiciones generales

Ambito del Convenio:

Artículo 1.º—El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre "Bohemia Española, S. A." y sus productores.

Afecta, en su consecuencia, a todos los trabajadores y empleados de "Bohemia Española, S. A." tanto si realizan una función técnica o administrativa, como si sólo prestan su esfuerzo físico de atención manual.

El presente Convenio no afecta, quedando, en consecuencia, exceptuado de la aplicación del mismo, a los Apoderados de la Empresa y personal directivo comprendido en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Compensación y absorbibilidad:

Art. 2.º—Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implantan, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones concretas actualmente existentes en la Empresa, que —también estimadas en su conjunto— comportan condición más beneficiosa con respecto a las aquí convenidas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, mas no para quienes en lo sucesivo se incorporen a la Empresa, la que podrá contratar al nuevo personal de acuerdo a lo aquí establecido.

Las mejoras económicas, estimadas en su conjunto, que se implanten a virtud del presente Convenio, son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidas voluntariamente por la Empresa, sea cual sea la causa o razón de su concesión y el nombre con que se las designe, y con cualquiera que emane de disposición legal que se promulgue en el futuro, que comporte alteración en alza del salario, complementos del mismo o devengos de otra clase.

En los casos de duda, la determinación de cuáles sean las situaciones económicas que en su conjunto deban prevalecer, se establecerá mediante la comparación de la resultancia anual, según lo implantado, o lo que se legisle, y lo dispuesto en este Convenio teniendo en cuenta toda clase de percepciones.

En cuanto no esté previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Decreto de 5 de julio de 1962.

Vigencia, duración, prórroga:

Art. 3.º—Durante la vigencia del presente Convenio, éste constituye la norma esencial e inalterable en todo cuanto en el mismo queda pre-

visto. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la legislación general, y en la Reglamentación de Trabajo que constituye, completa o modifica.

Art. 4.º — La duración de este Convenio, que se fija en dos años, contados a partir de la fecha de su vigencia, empezará el día siguiente al de su firma, entendiéndose prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con seis meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso.

La denuncia podrá solicitarse con carácter revisorio o rescisorio.

Cuando se solicite la revisión, se acompañará al escrito de denuncia relación de los extremos a modificar, y de establecerse negociaciones sobre los mismos, el Convenio quedará prorrogado por mientras duren aquéllas.

La denuncia del Convenio con carácter rescisorio comportará el que a su término rijan en la Empresa las normas vigentes con carácter general, incluso, en lo que a efectos económicos se refiere.

TITULO II.—Del personal

CAPITULO I.—Generalidades

Art. 5.º—Puestas en plena actividad todas las instalaciones de la Empresa, el personal actualmente al servicio de aquélla será clasificado en razón de la función o trabajo que realmente desempeñe y atendido el número de plazas y puestos de trabajo en la industria.

Las clasificaciones consignadas son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, todo trabajador o empleado que realice funciones con carácter permanente, de las especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, tendrá derecho a ostentar la clasificación que corresponda, y habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigne este Convenio.

Art. 6.º—Son también enunciativas los cometidos asignados a cada categoría o especialidad profesional, pues revistiendo todo trabajo igual dignidad, todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones les ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y lugar de trabajo.

El trabajador, obrero o empleado, debe prestar servicios durante la

jornada laboral entera, estando obligado a admitir la saturación completa de su jornada aunque para ello sea preciso el desempeño de labores distintas de su oficio, siempre que ello no suponga particular especialización en otro oficio o entrafie vejación.

Si por consecuencia del principio establecido en el párrafo anterior el personal hubiere de prestar servicios de categoría superior, será remunerado con los emolumentos correspondientes al mismo por durante el tiempo de la prestación de tales servicios.

El personal técnico directivo, deberá ocuparse de que al término de la jornada quede el taller, sección o subsección a su cargo, dispuesta para la reanudación del trabajo al día siguiente a la hora de empezarlo.

Art. 7.º—El personal que preste sus servicios en "Bohemia Española, S. A." será encuadrado, según la función que desempeñe, en alguno de los siguientes:

Grupos profesionales

- A) Técnicos.
- B) Obreros.
- C) Servicio Auxiliares y complementarios.
- D) Administrativos de Oficina y Fábrica.
- E) Mercantil.

Técnicos:

Art. 8.º—Son técnicos quienes con título expedido por el Centro Oficial o sin él, realizan los trabajos para los que se requiere preparación y especiales conocimientos, o ejerce funciones que comporte jurisdicción sobre otro personal, el mantenimiento de la disciplina y asume la responsabilidad de la buena marcha de la producción.

Las funciones técnicas y directivas, no son incompatibles con la realización de trabajos manuales y mecánicos.

Se clasifican en:

A) Jefe de Fabricación. — Es el Técnico que asume la dirección y responsabilidad del total proceso de fabricación y actividades complementarias, la eficiencia, disciplina y seguridad del personal y de quien dependen directamente los técnicos, encargados de Talleres, Sección y Sub-sección, y, en general, todos los productores de la Empresa.

B) Jefe de Talleres.—Es el técnico encargado de la organización y marcha de los elementos que intervienen en la fabricación, tales como hornos, maquinaria, trabajos de conservación, reparación, control de los pedidos desde su iniciación hasta la salida del género del almacén. Es-

tando a las órdenes directas del Jefe de Fabricación, Jefe de Ventas y Asesor de la Empresa, y con mando directo sobre los Encargados de Taller de las diversas Secciones, vigilará el cumplimiento de las tandas o cupos de destajo establecidos, estimulando el rendimiento y eficacia del personal y mantenimiento de la disciplina y seguridad del mismo.

C) Encargados. — Es el técnico que a las órdenes directas del Jefe de Talleres, tiene confiadas las propias misiones de aquél, limitadas a la Sección o Sub-Sección a su cargo.

Personal obrero:

Art. 9.º—Son obreros quienes realizan los distintos trabajos o labores materiales que constituyen el proceso industrial en sus diversas fases y cuidan, en su caso, de las vigilancias de las máquinas, herramientas y útiles a ellos encomendados.

Se clasifican en:

- Oficiales.
- Peones especializados.
- Peones.
- Pinches.
- Aprendices.

Oficiales:

Art. 10.—Son oficiales los obreros mayores de 18 años que después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de la industria, o auxiliar, o accesorio de la misma.

Se denominan de 1.ª, cuando los mismos acreditan un total dominio de los oficios inherentes a la industria, que les permite realizar los trabajos que suponen especial empeño y delicadeza y de 2.ª, cuando sin llevar a cabo la especialización exigida para los trabajos perfectos, los ejercen con la suficiente corrección y rendimiento.

Las definiciones específicas de cada oficio son las que figuran en la Reglamentación para las Industrias del Vidrio que se dan por reproducidas.

Peones especializados:

Art. 11.—Son peones especializados los operarios de ambos sexos, mayores de 18 años, dedicados a funciones concretas, determinadas, que no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica adquirida en período de tiempo no inferior a 180 días de trabajo y una especialidad o atención que impliquen una capacitación superior a la de los peones ordinarios.

Se clasificarán como peones especializados:

- Mezcladores.
- Embaladores.
- Contadores-escogedores.
- Empaquetadores.

Peones:

Art. 12.—Son peones los operarios mayores de 18 años, encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico o atención, sin necesidad de práctica operativa alguna.

Pinches.

Art. 13.—Son pinches los operarios mayores de 14 años y menores de 18, que realizan funciones análogas a las que corresponde a los peones y sean compatibles con las exigencias de la edad.

Aprendices:

Art. 14.—Son aprendices aquellos trabajadores ligados con la Empresa por un contrato especial en cuya virtud ésta, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle prácticamente un oficio de los especificados en este Convenio.

Personal Administrativo:

Art. 15.—Quedan comprendidos en el concepto general de empleados administrativos, cuantos en despachos y oficinas de Fábricas realizan funciones reconocidas como propias de oficina, tales como administración, contabilidad, correspondencia, estadística y archivo.

Se clasifican en:

- Jefes.
- Oficiales.
- Auxiliares.
- Aspirantes.

Jefes Administrativos:

Art. 16.—Se clasificará como Jefe Administrativo de 1.ª al empleado que, provisto o no de poderes, lleve la responsabilidad directora de una o más dependencias, estando encargado de imprimirles unidad.

Se calificará de Jefe Administrativo de 2.ª, al empleado que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o Dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos al personal a sus órdenes.

Oficiales Administrativos:

Art. 17.—Oficiales de 1.ª—Comprende esta categoría a los empleados con servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que llevan a cabo, en particular, las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago sin firma ni fianza, estadística, transcripción en Libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y Corresponsales Taquimecanógrafos en idioma extranjero.

Oficiales de 2.^a—Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúan funciones similares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en los Libros archivo, ficheros, taquimecánografos en idioma nacional, correspondientes sin iniciativa y otras similares.

Auxiliares:

Art. 18.—Se consideran 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 aquélla; en esta categoría se comprenderán los telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

Aspirantes:

Art. 19.—Son los que, dentro de la edad de 14 a 20 años, trabajan en labores propias de oficina, dispuestos al iniciarse en las mismas.

Subalternos:

Art. 20.—Se clasifican en el grupo de subalternos, los trabajadores que desempeñan funciones para las que no se requiere otra cultura que la adquirida en las Escuelas de primera enseñanza, con responsabilidad elemental, administrativa o de mando.

Pertencen a esta categoría los:

Porteros.

Botones o recaderos.

Las definiciones correspondientes al personal precedentemente enumerado, son las que figuran en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Vidrio, que se dan por reproducidas.

Personal Mercantil:

Art. 21.—El personal mercantil corresponde a la fase comercial que comporta la relación de la mercancía con el cliente.

En "Bohemia Española, S. A." sólo existe la categoría de "Jefe de Ventas", que es quien con responsabilidad propia coordina cuanto se refiere a la venta de la producción realizada y de quien, en su caso, dependen los Viajantes, Corredores oficiales y Agentes de Ventas Colegiados libres.

Servicios Auxiliares:

Art. 22.—Quedará encuadrado en este grupo todo trabajador que desarrolle actividad distinta a la específica de fabricación de vidrio, con carácter permanente y auxiliar y complementario de aquélla.

El personal de Servicios Auxiliares, se clasificará en:

Contraaestre.

Oficial.

Es Contraaestre el que con cono-

cimientos teórico-prácticos y dotes de mando, es responsable ante sus superiores de la dirección de grupos o brigadas de trabajadores de una misma o varia especialidad profesional, tales como Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles y otros oficios.

Es oficial el trabajador que en posesión de los conocimientos teórico-prácticos adecuados, desarrolla la actividad propia de su oficio.

Se distinguen dos categorías, según el grado de capacitación y delicadeza de la función que se les encomiende.

Colocación del personal:

Art. 23.—Las admisiones de personal se efectuarán, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente.

La Empresa podrá contratar personal eventual con objeto de suplir al de plantilla o actividades transitorias, y por el tiempo que dure la ausencia o actividad, sin limitación del tiempo de duración de ésta.

El personal eventual que deba cesar, y ha prestado servicios por tiempo superior a dos años, será indemnizado con una cantidad equivalente a la retribución percibida en la semana precedente al cese, multiplicada por cada año de servicios prestados.

En el contrato a extender a tales productores, se especificará el carácter de eventualidad y las causas que la determinan.

Período de prueba:

Art. 24.—La admisión del personal de plantilla se efectuará con carácter provisional, por un período de prueba cuya duración variará, según la clase de trabajo, sin exceder de los siguientes tiempos máximos:

Técnicos: seis meses.

Administrativos: un mes.

Subalternos: un mes.

Profesionales de oficio: un mes.

Peones especializados: tres semanas.

Peones: tres semanas.

Pinches: una semana.

Aprendices: según contrato y máximo un mes.

En cualquier momento durante estos períodos, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin necesidad de previo aviso y por tanto, sin que ninguna de las partes tenga, por ello, derecho a indemnización.

Transcurridos los plazos citados, se considerará a los contratados como fijos y de plantilla.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a la labor realizada.

El período de prueba no es de carácter obligatorio y la Empresa podrá proceder a la admisión de personal

con renuncia total o parcial del mismo.

Prueba de adaptación:

Art. 25.—La Empresa podrá destinar a productores de su plantilla a empleos técnicos, administrativos o de oficio, con carácter de prueba de adaptación y mediante la correspondiente retribución al objeto de comprobar la capacidad y buen desempeño en el cargo del presunto elegido.

Caso de que a juicio de la Empresa no resultare el designado apto para el cargo será reintegrado a sus anteriores cometidos, volviendo a percibir su precedente remuneración. De ser confirmado, quedará clasificado definitivamente en el cargo con el carácter de fijo.

Tales períodos de adaptación o prueba, no podrán ser superiores a tres meses de duración, y durante el tiempo de prueba de adaptación, quienes lo desempeñen, serán clasificados con carácter provisional en la categoría ensayada.

TITULO III.—De las retribuciones salariales

CAPITULO I.—Disposiciones generales

Art. 26.—La retribución del personal podrá establecerse bien sobre la base del salario fijo, bien por sistema de incentivo, que permita interesarse al personal en la producción estimulando su rendimiento y eficacia.

Las retribuciones que se entienden referidas a productores de ambos sexos, sin distinción, sustituirán el actual régimen establecida en la Empresa, tendrán el carácter de mínimas y se devengarán, por el trabajo prestado a rendimiento correcto, en jornada de ocho horas diarias.

Art. 27.—El pago de las retribuciones del personal que tenga señalada su remuneración por jornada de trabajo, se hará el sábado de cada semana, en concepto de adelanto, abonándose aproximadamente del 80 al 90 por 100 de los salarios devengados durante la semana y practicándose la liquidación antes del día 15 de cada mes.

El personal retribuido mensualmente percibirá sus haberes el día último de cada mes, o el anterior, si el último fuese festivo.

Art. 28.—En los salarios base comprendidos en la Tabla, quedan absorbidas todas las gratificaciones y bonificaciones voluntarias que hasta el presente tuviera establecidas la Empresa, y, en general, todos los conceptos declarados absorbibles por la Orden de 5 de febrero de 1963.

En el Anexo núm. 1 se compren-

den las Tablas Salariales correspondientes a cada categoría profesional, entendiéndose, en todo caso, que a efectos de cotización, a Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, se considerará como salario únicamente, el que resulte del régimen establecido en el Decreto de 17 de enero de 1963.

Art. 29.—Se entiende por rendimiento correcto determinante de la percepción de la retribución fija para cada categoría profesional, el que debe obtener el trabajador, conocedor de su oficio desarrollando actividad o esfuerzo correcto, según la índole y elementos de su trabajo.

Como medida de unidad de cálculo de producción mínima correcta, las tandas deberán obedecer a las señaladas como tipo en el Anexo 2.º de este Convenio.

CAPITULO II.—Sistema de incentivo

Productividad:

Art. 30.—Las representaciones económica y social preconizan que es misión imperativa el incremento de la productividad, con la finalidad de que todo aumento en la actividad correcta, entrañe mejora en la retribución.

En todo cuanto atañe a sistemas de incentivo y productividad, se estará en lo que a conceptos se refiere, a las definiciones que emanen de la Comisión Nacional de Productividad.

Art. 31.—Los sistemas de productividad que mediante la racionalización, mecanización y dirección del trabajo puedan implantarse, así como los de remuneraciones por estímulo correlativas, serán aceptados en su estudio, aplicación y perfeccionamiento, por los obreros y habrán de tender a que la aplicación de los nuevos métodos, elementos, máquinas o aprovechamiento del esfuerzo, beneficien en justa medida a la Empresa y al trabajador y, en lo posible, al interés general.

En todo caso, los productores no podrán manifestar su presunta discrepancia sin haber realizado temporalmente el trabajo en la forma que se les indique, durante un tiempo no inferior a 60 días laborables, con objeto de poderse deducir y acreditar la realidad práctica del rendimiento del trabajo obtenido por el sistema ensayado, y de la real remuneración percibida.

No tienen el carácter de estímulo, prima o incentivo, sino el de premio, las remuneraciones voluntarias que otorgue la Empresa estándose a las normas legales y reglamentarias que regulen en lo no previsto por este Convenio, los regímenes de

incentivo y las retribuciones voluntarias.

CAPITULO III.—Percepciones especiales y gratificaciones

Aumentos periódicos por antigüedad:

Art. 32.— Los trabajadores fijos disfrutarán incrementos salariales por años de servicio, que consistirán en dos bienios, equivalentes cada uno al 5 por 100 de los salarios base fijados en el Cuadro salarial, y de cuatro quinquenios, del 10 por 100 cada uno de ellos, de los propios salarios.

Cómputo de antigüedad:

La antigüedad determinante de los incrementos por años de servicio, se computará para el personal que al presente integre la Empresa, desde su ingreso en la plantilla de la misma.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, se computará a partir de la fecha en que el productor que cuente 18 años de edad, ocupe categoría profesional remunerada con independencia de la edad o por tiempo de servicio. En su consecuencia, no computará ni el tiempo de aprendizaje ni el que el productor esté clasificado como pinche, en lo que a obreros se refiere.

La antigüedad de los auxiliares, técnicos, y aspirantes a administrativos, se computará a partir de la fecha en que cumplan 20 años de edad.

Trabajos nocturnos, tóxicos y peligrosos:

Art. 33.—El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el realizado entre las 22 y las 0,6 horas, percibirá un incremento equivalente al 20 por 100 del jornal base.

Igualmente percibirá el mismo incremento el personal que preste servicios en trabajos especialmente tóxicos, por durante el tiempo de la prestación.

Trabajos penosos:

Art. 34.—Las horas empleadas en las reparaciones en caliente de hornos, se abonarán al tipo del 100 por 100 del jornal base más la antigüedad. En los cambios de crisoles, al tipo del 50 por 100, también del jornal base más antigüedad, por cada crisol, y al tipo del 25 por 100 del propio haber, por cada paredilla.

Plus de transporte urbano.—Locomoción y distancia:

Art. 35.—Todos los productores, sin excepción, percibirán, con carác-

ter general y uniforme, en concepto de Plus único de distancia y transporte urbano, la cantidad de 2,50 pesetas por día efectivo de trabajo. No obstante, los productores que residiesen a más de tres kilómetros, contados desde el límite del casco de la población de su residencia al centro de trabajo, percibirán, además el Plus de distancia correspondiente, de conformidad y en los casos previstos en la legislación reguladora de aquel Plus.

Plus de asistencia:

Art. 36.—Todos los trabajadores, sin distinción de categorías ni sexo, percibirán un Plus de cinco pesetas diarias, por días efectivamente trabajado.

Prendas de trabajo:

Art. 37.—"Bohemia Española, Sociedad Anónima", facilitará a todos los productores de los Grupos de obreros y subalternos varones, dos petos obuzos al año, según trabajen, y una bata al personal femenino, debiendo el personal emplearla.

Gratificaciones:

Art. 38.—"Bohemia Española, Sociedad Anónima", con motivo de las fiestas de la Natividad del Señor y Exaltación del Trabajo, abonará a sus productores una gratificación equivalente a:

Una mensualidad del jornal base más los aumentos por antigüedad, en Navidad, y otra igual en 18 de Julio, al personal técnico y administrativo.

Veinte días de jornal base más antigüedad al restante personal.

Con motivo de la festividad de San Miguel Arcángel, patrono de la Industria Vidriera, la Empresa abonará a todo el personal una gratificación equivalente a dos días del jornal base más antigüedad, sin perjuicio de la prestación del trabajo.

El abono de la gratificación en Navidad se efectuará el día laborable anterior al 22 de diciembre; la de 18 de Julio, el día laborable anterior a dicha fecha, y la de San Miguel Arcángel, el último sábado del mes de septiembre, a los productores remunerados a salario, y junto con la mensualidad de septiembre, al personal que disfrute de remuneración mensual.

El derecho a la parte correspondiente de gratificación, no se extinguirá en los obreros que estuvieren dados de baja por enfermedad, accidente, vacaciones o licencia extraordinaria.

Art. 39.—Durante la vigencia del Convenio, y por mientras no entre en vigor la anunciada legislación so-

bre ayuda familiar, queda establecido en esta Empresa el valor del punto en 135 pesetas, supuesto que con dicha asignación se garantiza un mínimo de percepciones en cuantía superior a la resultante de la aplicación estricta de la legislación reguladora del Plus Familiar, sobre precedentes bases de cálculo del Fondo del Plus.

TITULO IV.—Jornada, horario, horas extras y vacaciones

Jornada:

Art. 40.—La jornada laboral será de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana, incluso en el turno de noche.

El personal que haya de trabajar con antelación suficiente para el calentamiento de las cañas en entradas y descansos, percibirá una retribución complementaria de veinte minutos de trabajo a razón del jornal o salario correspondiente a su categoría, más el 25 por 100.

Al comienzo de la jornada, ocho horas en punto, y a toque de sirena, los sopladores cogerán el vidrio del crisol, y a las diez horas dejarán el trabajo. A continuación del descanso de quince minutos, o sea, a las 10,15 horas, volverán al trabajo los sopladores, al toque de campana o sirena, y lo mismo después de la comida, a la una de la tarde, y a las 3,15 horas, descansando a las doce para la comida, y de 3. a 3,15 horas, en la tarde.

No podrán abandonar el trabajo antes del toque de campana o sirena sin la autorización del encargado, salvo fuerza mayor, enfermedad o accidente.

Todos los trabajadores ficharán en el reloj con el tiempo suficiente para comenzar la jornada a las horas establecidas.

La jornada del personal administrativo, será de 7,30 horas diarias, excepto los sábados, en que trabajarán cinco horas y media consecutivas.

La jornada de trabajo se realizará normalmente en dos turnos de cuatro horas, con un intervalo mínimo entre ellos, de una hora. En cada turno de cuatro horas, disfrutará el personal de hornos descanso que no rebase los quince minutos.

Si estuviera establecido turno continuo, el personal que trabaje en turnos disfrutará de descansos en la labor, de treinta minutos seguidos, o cuarenta en varias paradas. Tal régimen no es aplicable a la jornada intensiva de verano, que continuará aplicándose al personal que la disfrute al presente.

La jornada laboral se estima empezada y terminada para todo el

personal y empleados, cuando el productor ocupa o abandona el puesto de trabajo.

Queda excluido del régimen de jornada antedicha, el trabajo de los porteros que disfrutarán de casa-habitación, con zona limitada de vigilancia, y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

Los porteros no comprendidos en el caso anterior, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana, con el abono a prorrata de su jornal horario, de las que excedan de cuarenta y ocho.

Art. 41.—Los horarios de entrada y salida de la fábrica son los siguientes:

Oficinas: De 9 a 13 y de 15 a 18,30 horas, con excepción de los sábados en que continúa la vigencia de 8,30 a 14 horas, salvo en este último caso, el empleado de turno, que trabajará la jornada normal.

Servicios generales: De 8 a 12 y de 13 a 17 horas.

Será facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos, y cambiarlos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las señaladas en estas Normas de Trabajo, así como tendrá aquélla el deber de obtener previa autorización de la Inspección de Trabajo en cuanto signifique cambio del horario aprobado.

Horas extraordinarias:

Art. 42.—El trabajo en horas extraordinarias se ajustará a lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Trabajo en días festivos no recuperables:

Art. 43.—Queda establecido el trabajo en días festivos y domingos para el personal de conservación, dada la naturaleza de su trabajo. Este personal disfrutará del descanso semanal complementario o, en su defecto, percibirá el salario correspondiente a su categoría incrementado con los recargos actualmente vigentes en la Empresa.

El resto del personal se regirá por la legislación específica en vigor.

Recuperación de días festivos de tal clase:

Art. 44.—La recuperación de los días festivos de tal clase se hará como se venía haciendo últimamente, a razón de 10 minutos diarios a la terminación de la jornada.

Vacaciones:

Art. 45.—Todo el personal obrero y subalterno de la Empresa, disfrutará de una vacación anual de quin-

ce días laborables consecutivos, remunerada a razón de veinte salarios normales.

El personal técnico, administrativo y mercantil, disfrutará de una vacación anual de veinticinco días consecutivos, remunerada a razón de una mensualidad normal.

Se entiende por remuneración normal a percibir por el personal en período de vacaciones:

a) Para productores remunerados a salario.—El percibido por día trabajado, por jornal base más antigüedad.

b) Para productores remunerados por el sistema de incentivo.—El promedio de los devengos obtenidos durante los tres meses anteriores.

c) Remuneraciones mixtas. — Se seguirá el sistema establecido para el caso precedente.

El personal que no lleve un año en la Empresa, no disfrutará de vacaciones.

El personal con derecho a vacación, que cese en el curso del ejercicio sin haberla disfrutado, será indemnizado en la proporción correspondiente.

TITULO V.—Situaciones especiales de los trabajadores

Productores enfermos o accidentados:

Art. 46.—En cuanto se refiere a accidentes o enfermedad de los productores, se estará a lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

La Empresa tendrá derecho a practicar el oportuno reconocimiento médico al personal que ingrese o se reintegre al trabajo después de una ausencia superior a cinco días, cualquiera que haya sido la causa de ésta, y aunque hubiese mediado la debida autorización.

Personal con capacidad disminuída:

Art. 47.—A fin de mantener en el trabajo a aquellos obreros cuya capacidad haya sido disminuída por edad u otra circunstancia, antes de su jubilación, la Empresa, procurará destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, si tiene puesto disponible para ellos.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. El personal acogido a esta situación, no excederá del 5 por 100 del total de la categoría respectiva.

Personal en Servicio Militar:

Art. 48.—Durante el Servicio Militar queda totalmente suspendida la relación laboral, sin más obliga-

ción por parte de la Empresa que la de reserva del puesto de trabajo al término del mismo.

El tiempo de Servicio Militar obligatorio computará a los efectos del devengo de aumentos por antigüedad.

TITULO VI.—Plantilla, escalafón, ascensos

Art. 49.—Cada año la Empresa formulará y publicará su plantilla teórica, a título puramente informativo.

La Empresa podrá modificar las vacantes que se produzcan libremente, o bien reducir la plantilla, previa autorización en este caso, de la Delegación Provincial de Trabajo.

También formalizará anualmente el escalafón en la forma actualmente prevista en el artículo 77 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Vidrio.

La plantilla del personal administrativo y mercantil, guardará los siguientes porcentajes:

Jefes: 20 por 100.

Oficiales: 40 por 100.

Auxiliares y análogos: 40 por 100.

No se computarán los aspirantes administrativos.

La plantilla de profesionales de oficio, guardará los siguientes porcentajes:

Oficiales de 1.ª: 20 por 100.

Oficiales de 2.ª y Ayudantes: 80 por 100.

Art. 50.—Las vacantes de Jefes Administrativos de 1.ª, se cubrirán libremente por la Empresa.

Los Jefes Administrativos de 2.ª, se cubrirán por doble turno:

El 50 por 100, por antigüedad en la Empresa, entre los Oficiales de 1.ª, y el restante 50 por 100, mediante pruebas de aptitud entre Oficiales de cualquier categoría.

Las vacantes de Oficiales de 1.ª, se cubrirán entre Oficiales de 2.ª, y las de éstos entre Auxiliares.

Los aspirantes, al cumplir la edad de 20 años, pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares.

Las vacantes de personal subalterno se cubrirán teniendo en cuenta lo que se especifica para los trabajadores con capacidad disminuída, y, el resto, por designación libre.

Los ascensos de Oficiales profesionales de 2.ª, se verificarán entre los Ayudantes y peones especializados, mediante la adecuada prueba de aptitud, pero respetándose la antigüedad en igualdad de condiciones.

Los Oficiales de 1.ª serán designados libremente por la Empresa entre los de 2.ª, mediante la adecuada prueba de aptitud, debiendo respe-

tarse la antigüedad en igualdad de condiciones.

Si de la prueba de aptitud se demostrara que no existe personal apto y capacitado para ocupar las vacantes producidas, la Jefatura de la Empresa podrá admitir personal ajeno, aunque destinándolo siempre a cubrir la plaza de Oficial de 1.ª, y respetándose, en todo caso, lo legislado en materia de colocación obrera.

Las vacantes de Ayudantes u Oficiales de 3.ª, se cubrirán sin perjuicio de lo dispuesto legalmente sobre aprendizaje, en su caso, previa prueba de aptitud por los peones especialistas y, en su defecto, por los pinches.

TITULO VII.—Licencias, excedencias, reserva del puesto de trabajo

Art. 51.—La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten licencias con sueldos, que serán computables a efectos de antigüedad, en los casos siguientes y con la duración que también se expresa:

a) Matrimonio del productor: 10 días naturales.

b) Fallecimiento de cónyuge o hijos: 4 días naturales.

c) Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, así como padres, hijos o hermanos políticos: 2 días naturales.

d) Enfermedad grave de cónyuge, hijos y alumbramiento de esposa: 2 días naturales.

e) Enfermedad grave de padres: tres días naturales.

f) Enfermedad grave de hermanos: 2 días naturales.

g) Para dar cumplimiento a deber de carácter público impuesto por las leyes y disposiciones vigentes: 1 día.

Excedencias voluntarias:

Art. 52.—La Empresa a petición de los productores que acrediten una antigüedad mínima de cinco años de servicios, autorizarán excedencias en proporción no superior al 2 por 100 de la plantilla de productores fijos.

La concesión de las excedencias corresponde a la Empresa, que las otorgará siempre que medie motivo justificado y no comporten perjuicio grave para el funcionamiento de aquélla.

La excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, y si antes de transcurrido el plazo de la misma el productor no solicitara el reingreso, causará automáticamente baja en la plantilla.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a sueldo ni retribución alguna y no podrá

utilizarse para prestar servicio en otra Empresa nacional o extranjera, salvo autorización expresa.

El período de tiempo que dure la excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

No podrá solicitarse nueva excedencia hasta transcurridos diez años a contar del final de la última obtenida, de no mediar causa justificadísima.

Excedencias forzosas:

Art. 53.—La concesión de excedencias dentro de los topes citados en el acuerdo anterior, será obligatoria, cuando se haga a petición de la Autoridad competente, con motivo del desempeño por el productor de un cargo público, en cuyo caso, el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo aquel en que el productor desempeñe el cargo para el cual le fue concedida. Los efectos serán los previstos en la regulación que antecede.

Reserva del puesto de trabajo:

Art. 54.—El derecho a reserva del puesto de trabajo quedará conferido a los productores que presten Servicio Militar voluntario u obligatorio, por el tiempo de duración del mismo, mas no para aquellos que ingresen en cuerpos especiales, como La Legión u otros de enganche de duración superior al tiempo, ordinario, de voluntariedad.

Los reenganches y la no presentación en fábrica dentro de un mes, contado desde el día siguiente al del licenciamiento, comportan la renuncia al derecho de reserva del puesto de trabajo y son determinantes de la baja automática en la plantilla de la Empresa.

Queda reservado el puesto de trabajo a los productores enfermos o accidentados, de presentarse al trabajo al día siguiente al en que fueren dados de alta, comportando la demora, sin causa justificada en la presentación, la renuncia al derecho de reserva y la automática baja en la plantilla.

No obstante, el trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo por enfermedad, transcurrido que sea un año desde el comienzo de la misma, sin que pueda reintegrarse a aquél por continuar enfermo, pasará a la situación de excedente forzoso por período de cinco días, al fin de los cuales, causará baja definitiva en la Empresa. Al igual que en los demás casos de excedencia el tiempo de la aquí especificada, no dará lugar a ascensos, ni se computará a efectos de aumento por años de servicio.

Los productores que cubran la

plaza de los que se hallaren ausentes, con reserva de plaza, tendrán el carácter de interinos, cesando a todos los efectos al reingreso del ausente, ya sea por Servicio Militar, enfermedad, accidente laboral o prescripción legal.

TITULO VIII.—Premios, faltas y sanciones

Premios:

La Empresa establecerá libremente los premios a que se hagan acreedores los productores por su conducta, fidelidad u otras circunstancias.

Declaración del principio:

Art. 56.—La Comisión Deliberante del Convenio confía en que cuanto se refiera al presente y siguientes acuerdos ha de resultar inoperante por cuanto todos quienes integran la gran familia del trabajo que es la Industria Vidriera, han de ajustar su proceder a las normas de honestidad y colaboración que deben presidir las relaciones humanas, las laborales y las entre compañeros.

Faltas:

Art. 57.—Toda falta cometida por un productor se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y grado de malicia, en leve, grave o muy grave:

Las faltas que a continuación se enumeran no lo son con carácter limitativo:

A) Son faltas leves:

1.—Dejar de fichar una o dos veces en el mes en el reloj.

2.—Faltar injustificadamente un día al trabajo si éste no es vigilia de festivo, festivo o siguiente a día festivo, recuperable o no.

3.—La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin que de ella derive por la función especial, daño para la productividad de un equipo, y si no se comete en día festivo o siguiente a día festivo, recuperable o no.

4.—Las de descuido, errores o demora en la ejecución del trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado, y sin que de ellas se derive daño para la productividad de equipo.

5.—No cursar, con la debida antelación, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo, aun cuando se trate de caso justificado.

6.—El abandono del servicio por breve tiempo, con tal de que del abandono no se derive daño para la Empresa o económico para sus compañeros o accidente.

7.—Pequeños descuidos en la conservación del material.

8.—Falta de aseo y limpieza personal.

9.—La discusión sobre cualquier asunto durante la jornada sin producir escándalo.

10.—No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

11.—Las de análoga calidad.

B) Son faltas graves:

1.—No fichar tres a cinco veces en el mes en el reloj.

2.—La reincidencia en faltas leves o la concurrencia de ellas.

3.—No atender al público o visitante de la fábrica con la debida corrección y respeto.

4.—Las clasificadas como leves si de ellas se deriva daño para la productividad de equipo, para la Empresa o perjuicio económico para sus compañeros de trabajo.

5.—La falta injustificada al trabajo de un día, si éste es vigilia de festivo o siguiente a día festivo, recuperable o no, y la falta en día festivo en las actividades de ciclo o producción continuas o recuperación de festivo.

6.—La falta de dos días al trabajo durante un período de dos meses.

7.—La falta de puntualidad cometida más de tres veces en un período de treinta días.

8.—No comunicar con la debida antelación o puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión, al Plus Familiar. La falta maliciosa en la notificación de estos datos o su alteración, se considerará falta muy grave.

9.—Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada.

10.—La simulación de accidente, enfermedad, o la presencia de otro trabajador en fábrica en distinta sección de su trabajo.

11.—La desobediencia de los superiores en materia de trabajo, sin significar manifiesto quebranto de la disciplina, o notorios perjuicios para la Empresa o compañeros de trabajo.

12.—La negligencia o desidia que afecta al personal, trabajo o calidad del producto.

13.—Fumar en los lugares donde estuviere expresamente prohibido.

14.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo.

15.—Disminución voluntaria de producción de uno o dos días.

16.—Las de análoga calidad.

C) Son faltas muy graves:

1.—No fichar seis o más veces en el reloj, en el mes.

2.—La reincidencia en las faltas graves, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

3.—Faltar cuatro días al trabajo en período de cuatro meses.

4.—Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en un año.

5.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceras personas, dentro de las dependencias de la Empresa o durante los actos de servicio en cualquier lugar.

6.—El hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres, edificios y documentos de la Empresa.

7.—La condena por delito de subversión, asociación, o propaganda ilícita, robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar desconfianza hacia su autor y, en todo caso, la de duración superior a dos años, dictada por la Autoridad Judicial.

8.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja de los compañeros de trabajo o entrañe desprestigio para la Empresa.

9.—La embriaguez durante el trabajo.

10.—Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento, dato o asiento contable, reservado a la Empresa.

11.—Dedicarse dentro de la Empresa a actividades de tipo político-social subversivas, tales como propaganda, organizaciones, etc. y demás que la Empresa hubiera prohibido en su Reglamento de Régimen Interior.

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

13.—La blasfemia, obscenidad verbal e inmoralidad de palabra u obra y, muy particularmente, si va acompañada de abuso de autoridad.

14.—La negligencia o imprudencia inexcusable que comporten daño o accidente.

15.—El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad o la falta continuada en el mismo sin justificación por tiempo de más de tres días consecutivos.

16.—La disminución voluntaria en el rendimiento normal de la labor, continuada por tiempo de tres días consecutivos o cinco alternos, en plazo de un mes.

17.—El acuerdo para la disminución de la producción.

18.—Las coacciones y amenazas graves.

19.—Originar riña o pendencia.

20.—Las de análoga calidad.

Causas de agravación:

Art. 58.—El abuso de autoridad por parte de los Jefes y demás personal con mando y la concurrencia en quien cometa faltas de la calidad de Enlace Sindical o de Jurado de Empresa, comportará, en todo caso, la calificación de falta grave, si la cometida es leve, y muy grave, si la cometida es grave.

Sanciones:

Art. 59.—Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa a quienes incurran en faltas serán las siguientes:

1.—Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo; dos días.

2.—Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de tres a treinta días.

3.—Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de quince a sesenta días.

Despido:

Art. 60.—Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, la Empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a otra sanción menor, en los casos que a continuación se especifican:

a) Faltar injustificadamente cuatro días al trabajo en un período de tres meses y seis días en cuatro meses. Si las faltas se han producido en días de vigilia de festivo, o siguiente a festivo, o en festivo, en las actividades de ciclo o producción continua o recuperación de festivo, se contarán como dobles.

b) Faltas repetidas o injustificadas de puntualidad, si alcanzasen las seis faltas en dos meses, once en cuatro meses, dieciséis en seis meses o veinticinco en un año. Si las faltas se producen en días de vigilia de festivo, o siguiente a festivo, o en festivo en las actividades de ciclo de producción continua o recuperación de festivo, se contarán como dobles.

c) El acuerdo para la disminución de la producción y la disminución voluntaria y continuada de la producción normal, siempre que tal disminución representare el veinte

por ciento de la media obtenida por los productores, o equipo de la misma categoría y se produjese durante más de cinco días consecutivos o diez alternos en el tiempo de tres meses.

d) La embriaguez públicamente advertida en el centro de trabajo.

e) La indisciplina o desobediencia que comporte daños a la Empresa, compañeros de trabajo o escándalo grave, así como la incitación a la indisciplina y desobediencia.

f) La riña o pendencia de la que deriven lesiones o el originar riñas o pendencias frecuentes.

g) La infidelidad a la Empresa, y en especial, la consistente en prestar servicio a Empresas competidoras, revelar secretos o datos de la obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, y ofender o desprestigiar públicamente a la Empresa o sus Directores.

Tramitación de recursos:

Art. 61.—Sólo será preceptiva la instrucción de expediente laboral, previa la imposición de sanciones, cuando las faltas hubieran sido cometidas por Enlaces Sindicales o Jurados de Empresa.

En todos los demás casos es potestativo de la Empresa el instruir o no expediente, pero de instruirlo, deberá darse audiencia al expedientado, y practicar la prueba que proponga, si fuera pertinente.

La tramitación del expediente no tendrá duración superior a un mes, durante el cual determinará la Empresa si el expedientado debe quedar en estado de suspensión de empleo y sueldo.

Las sanciones por faltas leves podrán ser impuestas en el acto por el Jefe o Encargado que tenga conocimiento de la falta y las sanciones por faltas graves o muy graves se comunicarán por escrito certificado a los interesados, debiendo constar, además de la sanción, los hechos que motivaron su imposición y los recursos que contra la misma pueden entablar.

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

En estos casos el Magistrado de Trabajo, resolverá por Auto dentro del plazo de diez días, con audiencia de las partes interesadas que podrán aportar las pruebas que a su derecho convengan.

Salvo en caso de despido, la Resolución que dicte el Magistrado será inapelable, y contendrá la oportuna declaración sobre la suspensión

de empleo y sueldo que, como medida previa, hubiera acordado la Empresa en la tramitación de los expedientes.

Cuando la Magistratura no dé lugar al despido, la Empresa quedará en libertad para imponer cualquier otra de las sanciones señaladas para las faltas muy graves.

Inscripción de sanciones:

Art. 62.—La Empresa anotará en los expedientes personales de los productores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impusieren, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

TITULO IX. — Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 63.—En las materias del título se estará en un todo a lo dispuesto en la legislación específica y a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional del Trabajo para las Industrias del Vidrio, que se da por totalmente reproducida.

Acuerdos transitorios

I

De la puesta en práctica del Convenio:

No obstante lo prevenido en el artículo 4.º del presente Convenio, los efectos económicos derivados del mismo seán de aplicación a todo el personal de la Empresa a partir de 1.º de julio de 1963, en lo referente a salarios, gratificaciones y Plus Familiar.

Las nuevas tandas con los nuevos premios comenzará a aplicarse en 1.º de agosto.

II

De la Comisión de Vigilancia del Convenio:

Cuantas diferencias o dudas surgieren en orden a la interpretación, cumplimiento y resolución de este Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión de Vigilancia, integrada por tres Vocales designados por el Jurado de Empresa, y tres por la Dirección de la Sociedad Anónima "Bohemia Española", bajo la presidencia de la persona que designe el Delegado Provincial de Sindicatos. Los Vocales de ambas representaciones, habrán de ser elegidos de entre los que hayan intervenido en la deliberación y firma del presente Convenio.

Las funciones y competencia de la expresada Comisión no enervan ni afectan a las facultades que corresponden a la Dirección de la Empresa, ni a la jurisdicción y competencia de la Magistratura, Delega-

ción e Inspección de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación de Convenios Colectivos Sindicales.

Acuerdo condicional:

Ambas representaciones convienen que lo pactado es un todo indivisible, con lo que este Convenio quedará nulo y sin eficacia y, en su caso, será discutido de nuevo en todas sus partes, de no ser aprobado totalmente en su actual redacción.

Pronunciamiento respecto a repercusión en precios:

Las representaciones deliberantes, por unanimidad, estiman que la aplicación de este Convenio, de obtenerse el aumento de productividad prevista, no implicará un alza en los precios.

En cuyos términos los Vocales de la Comisión deliberante relacionados al principio del texto, con la representación que ostentan, aprueban el presente Convenio y de conformidad lo firman junto con los señores Presidente, Secretario de la Comisión y Asesor actuante, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

ANEXO NUM. I

Tablas de Salarios

La remuneración del personal incluido en este Convenio Colectivo, será la siguiente:

	Mensual Pesetas
Técnicos Directivos:	
Jefe de Talleres	4.350,00
Encargado de Taller	3.600,00
Contraamaestre	3.050,00
Administrativos:	
Jefe de Segunda	3.600,00
Oficiales de Primera	3.200,00
Oficiales de Segunda	2.900,00
Auxiliares	2.100,00
Aspirantes de 14 a 17 años ...	1.125,00
Aspirantes de 17 a 20 años ...	1.425,00
Subalternos:	
Portero	1.950,00
Obreros — Profesionales Oficio:	
A) Sección de Fabricación:	
Plazas de jarras o segunda gran plaza:	
Abridor	88,75
Soplador	80,00
Levantador de asas	64,25
Plaza de copa gas extra:	
Maestro	88,75
Soplador	80,00
Levantador de pies y piernas ...	64,25
Plaza de copa gas corriente:	
Maestro colocador pies y piernas	83,50
Soplador	78,25
Levantador pies y piernas	64,25
Plaza copas americanas:	
Colocador pies	80,00
Soplador	78,25
Levantador	64,25
Vasos corte a gas:	
Soplador toda clase de vasos ...	76,50
Soplador vasos pequeños y finos	73,00

Diario
Pesetas

B) Sección acabado:	
Cortadores a gas corriente	65,25
Fletadores fino al torno	69,50
Fletadores corriente a máquina, torno o cinta	65,25
Chafanadores	65,25
Despuntilladores	65,25
Pulidor y plantina	65,25
Taponadores	69,50

C) Sección enriquecido:	
Tallador de Segunda	73,00
Tallador de Tercera	69,50
Pulidor de Primera	69,50
Pulidor de Segunda	67,25
Fileteros en oro y esmalte artículo corriente	64,25

D) Sección temple:	
Fundidor de Primera	74,75
Fundidor de Segunda	69,50
Fundidor de Tercera	66,00
Templador con vigilancia a fuego o temperatura	66,00

E) Servicios auxiliares:	
Oficial de Primera	71,25
Oficial de Segunda	67,75
Oficial de Tercera	65,00
Crisolista de primera	71,25
Crisolista de Segunda	67,75
Peones especialistas	63,50
Peones	62,00
Pinches de 14 a 15 años	33,75
Pinches de 16 a 17 años	36,00
Pinches de 17 años	42,25

Tablas establecidas para copas gas corriente

Primera cistalería:

Números	2	4	6	8	Champ
Tandas	244	281	344	383	344

Están comprendidas en estas tandas las cistalerías siguientes: 2095, 2102, 2103, 2136 bis, 2015 (Bohemia pierna alta), 2058, 2085, 2088, Felipe II), 2170, 2181, 2166, 2168, 2169, 2195, 2060, 2171, 2136.

Segunda cistalería:

Números	2	4	6	8	Champ
Tandas	312	365	419	450	312

Están comprendidas en estas tandas las cistalerías siguientes:

2010, 2116, 2128, 2147, 2162, 2177, 2197, 2117, 2009, 2011, 2012, 2059, 2017, 2081, 2105, 2129, 2130, 2089, 2154, Excelsior pie pastilla.

Copas corrientes:

Números	2	4	6	8	Champ
Tandas	370	390	485	525	370

Están comprendidas en estas tandas las cistalerías siguientes:

2001 (londinense), 2005 (R. Mary), 214 (Palace), 2002 (Balón), 2004 (Huevo), Sevilla, Lucrecia.

Copas con tanda 80.—2148.

Con tanda 135. — 2.132, 2.133, 2.182, 2.183.

Con tanda 200.—2.123.

Con tanda 244.—Moreno núm. 5, 2.145, 2.167, 2.200 núm. 2, 2.201, Napoleón núms. 1 y 2.

Con tanda 281.—Vermout Gijón, Vermout paloma, Canaleta P/ pastilla núm. 1, Canaleta p. pastilla número 2, Bodeguera Soto grande, Bandeira 2113, 2.138 2.141, 2.172, 2.173, 2.196, 2.203.

Con tanda 312. — Helado Praga, Helado San Sebastián, 2.077, 2.078, 2.138 P/ bodeguera corriente, 2.176, 2.200 núm. 4, 2.210.

Con tanda 335. — 2.159, 2.175, 2.178, refuerzo lateral.

Con tanda 340. — 2.009 núm. 2, 2.075 núm. 2, 2.009 Champ. y 2.075 Champ.

Con tanda 344. — Medio Vermout Gijón, 2.174, 2.192, 2.202.

Con tanda 365. — Catavinos corrientes Rfzo. lateral, Bodeguera Soto, 2.120 Rfzo. lateral, 2.127 Rfzo. lateral, 2.142 Rfzo. lateral, 2.146, Rfzo. lateral, 2.209, Napoleón número 4.

Con tanda 369.—Martini Grande.

Con tanda 383.—2.178.

Con tanda 390.—Martini Pequeña, Bodeguera corriente (2038).

Con tanda 403. — Bodeguera pequeña, doble licor corriente, 2.097, 2.120, 2.142.

Con tanda 419.

Napoleón núms. 5 y 6.

Con tanda 440.—Napoleón número 7.

Premios que se establecen para estas tandas:

	Maestro	Soplador	Levantador
Del 10,01 al 15 %	29	23	14
Del 15,01 al 20 %	39	33	21
Del 20,01 al 25 %	49	43	28
Del 25,01 al 30 %	59	53	36
Del 30,01 al 35 %	64	58	40
Del 35,01 al 40 %	69	63	44
Del 40,01 al 45 %	74	68	48
Del 45,01 al 50 %	79	73	52
Del 50,01 al 55 %	84	78	56
Del 55,01 en adelante	89	83	60

Las tandas de los artículos no figurados, se establecerán adecuándolas a las tandas generales.

Abono de piezas rotas o defectuosas. — Como norma general se abonará a los sopladores la mitad del valor de las piezas rotas en el templador. Si la rotura fuera de excepcional importancia y anormalidad, el Jefe de Talleres o Encargado, indistintamente, podrán disponer el abono de las piezas íntegramente, si apreciaren que la rotura fuere debida a causas no imputables al trabajador.

En la máquina de cortar en caliente y en la cinta transportadora, los mismos Encargados resolverán sobre el abono precedente, habida cuenta de las anteriores bases.

Garantía salarial.—Se garantiza a los sopladores de capacidad normal y laboriosos, que vengán trabajando con sujeción a las anteriores tandas, un 25 por 100 de su salario base, salvo que disminuyesen el rendimiento que vinieron obteniendo, o no se llegare a la obtención del rendimiento previsto en la tanda, por causas imputables exclusivamente al operario.

Tandas copas gas corrientes con dos sopladores

Con tanda 403.—Canaleta P/ bajo núm. 1, 2.153 núm. 2, Vermout San Sebastián núm. 2, Bohemia núm. 2, Bohemia Champ., 2.115 núm. 2.

Con tanda 458.—Canaleta P/ bajo núm. 2, 2.022, 2.072, 2.079, Excelsior núm. 2, 2.080 núm. 2, 2.080 Champ.

Con tanda 485.—2.153 núm. 4.

Con tanda 512.—2.153 núm. 5.

Con tanda 561. — Loreto, Coktail, 2.184, Vermout San Sebastián número 4, Excelsior núm. 4, Bohemia número 4, 2.009 núm. 4, 2.075, número 4, 2.080 núm. 4, 2.115 núm. 4.

Con tanda 600.—Bohemia núm. 6, 2.009 núm. 6, 2.075 núm. 6, 2.080 núm. 6.

Con tanda 637.—Bohemia núm. 8, 2.009 núm. 8, 2.075 núm. 8, 2.080 núm. 8.

Los trochadores el 10 por 100 premio de la Plaza.

Tandas establecidas para copas americanas con pierna hasta 58 mm.

Números	2	4	5-6-7	8	Champ
Tandas	533	612	706	764	533

Están comprendidas en estas tandas todas las copas de serie, de número 2 al champagne.

Con tanda 533.—Napoleón número 2.

Con tanda 561.—2.127, Helado Bola, 2.114, 2.153/2, 2.158, 2.175, 2.190, 2.193, 2.206, Catavinos Carmona, 2.204/2, 2.205, 2.187, 2.207.

Con tanda 612.—Catavinos, 2.146, Bodegueros y Osborne núm. 1, Martini grande, Martini Especial 2.153/4, 2.157, 2.179, 2.185, 2.199, 2.204/4, Napoleón, núm. 4.

Con tanda 706. — 2.137, 2.140, 2.097, Martini pequeña, Rueda, 2.186, 2.208, Vetusta Napoleón números 5, 6 y 7, 2.134.

Copas americanas reforzadas con pierna hasta 58 mm.

Llevar el 10 por 100 de aumento sobre la copa americana corriente.

Copas americanas con pierna de 58 a 80 mm.

Números Extra	2	4	5-6-7	8	Champ
Tandas	444	493	567	706	714 493

Están comprendidas en estas tandas todas las copas de serie del número 2 al champagne.

Con tanda 444.—2.191, 2.206.

Con tanda 493. — 2.198/2, 2.198/ champ., 2.204/champ.

Premios que se establecen para estas tandas:

	Coloc. pies	Soplador	Levantador
Del 10,01 al 15 %	25	23	14
Del 15,01 al 20 %	35	33	21
Del 20,01 al 25 %	45	43	28
Del 25,01 al 30 %	55	53	36
Del 30,01 al 35 %	60	58	40
Del 35,01 al 40 %	65	63	44
Del 40,01 al 45 %	70	68	48
Del 45,01 al 50 %	75	73	52
Del 50,01 al 55 %	80	78	56
Del 55,01 en adelante	85	83	60

Los tranchadores, el 10 por 100 premio de la Plaza.

Abono de piezas rotas o defectuosas. — Como norma general se abonará a los sopladores la mitad del valor de las piezas rotas en el templador. Si la rotura fuera de excepcional importancia y anormalidad, el Jefe de Talleres o Encargado, indistintamente, podrá disponer el abono de las piezas íntegramente, si apreciaren que la rotura fuera debida a causas no imputables al trabajador.

En la máquina de cortar en caliente y en la cinta transportadora,

Con tanda 567. — 2.188, 2.189, 2.198/4.

Copas americanas reforzadas con pierna de 58 a 800 mm.

Llevar el 10 por 100 de aumento sobre la copa americana de 58 a 80 mm.

Las tandas de los artículos no figurados, se establecerán, adecuando las a las tandas generales.

los mismos Encargados resolverán sobre el abono precedente, habida cuenta de las anteriores bases.

Garantía salarial.—Se garantiza a los sopladores de capacidad normal y laboriosos, que vengán trabajando con sujeción a las anteriores tandas, un 25 por 100 de su salario base, salvo que disminuyese el rendimiento que viniere obteniendo, o no se llegare a la obtención del rendimiento previsto en la tanda, por causas imputables exclusivamente al operario.

Tandas establecidas para vasos:

Números	1	2	3	4	5	6	7	8	9-10-11
Cónicos finos	895	945	1015	1050	1210	1315	1330	1406	1490
Onda larga	...	945	1080	...	1330	1	1490
Ídem corta	1015	1210	...	1406	1490
Sancho fino	1015	...	1210	...	1330	...	1490
Victoria fina	1015	...	1210	...	1330	...	1406
Royal fino	850	895	945	1015	1050	1260	1330
1.051	1015	1210	...	1330	1406
1.073	1015	1315	...	1406	1490
1.072	945	...	1080	1210	1315	...	1406

Vasos finos:

Vasos con tanda 850.—Whisky cilíndrico 140, 1056, 1092, 1099, 1.101, 1.120, 1.123.

Con tanda 895. — 1.043, 1.066, 1.097, 1.115, 1.118, 1.102/3, 1.117, 1.112, 108, Whisky cilíndrico 130.

Con tanda 945.—Lepanto grande, Caña cilíndrica, 1.084, 1.104, 1.124, 1.093, 111, 1.111.

Con tanda 1.015. — 1.067, 1.076, 1.078, 1.087, 1.095, 1.091/3, 1.114.

Con tanda 1.050. — 1.010, 1.090, 1.011, 1.057, 1.065, 1.079, 1.121, 1.108/5.

Números	1	2	3	4	5	6	7	8	9-10-11
Fondo fuerte.									
Victoria fuerte.									
París.									
Sancho.	705	790	815	880	1050	1100	1250	1350	1420
Bilbao.									
1.055.									
Royal fuerte.	710	780	880	905	905	1063	1360
Número	2	3	5	6	8	10			
Vaso nervio	780	905	1050	1100	1350	1420			
Vasos molde fijo	74 mm.	1068	1671	65 mm.	1054	1080			
		1070			1130				
Vasos café Factea:	780	vasos:							

Con tanda 1.080.—1.096, 1.049.

Con tanda 1.125. — 1.063, Vasos noche, Lepanto pequeña, 1.077, Pasajes, 1.105, 1107/5.

Con tanda 1.210. — Asturias fina, 1.047, 1.062, 1.102/6, Palilleros, 1.106, 1.107/7, 1.108/7.

Con tanda 1.260.—Chato grande, 1.075, 1.091/5, Caña Galicia, 1.113, 1.119.

Con tanda 1.290.—1.060, 1.094.

Con tanda 1.315. — Chato pequeño, 1.058, 1.103.

Con tanda 980. — Whisky cónico fino, 1.082, 1.116.

Vasos fuertes:

Con tanda 705. — 1.099, 1.120, 1.123.

Con tanda 735. — 1.081, 1.112, 1.117, 1.066, 1.111.

Con tanda 760. — 1.118, 1.043, 1.097.

Con tanda 790.—1.093, 1.110.

Con tanda 840. — 1.084, 1.104, Whisky Cónico.

Con tanda 890. — 1.067, 1.010, 1.078, 1.079, 1.091/3, Lepanto grande, Vineses núm. 2, Madrid núm. 1, Molinero, Moreno núm. 2, 1.124, 1.116.

Con tanda 915.—1.011.

Con tanda 945. — 1.121, Madrid núm. 2 (1.069), 1.108/5, 1.057.

Con tanda 1.020. — Lepanto pequeña, Pasajes reforzada, 1.105, 1.107/5.

Con tanda 1.050. — 1.077, Triana núm. 5, 1.109.

Con tanda 1.100.—Asturias reforzada, 1.047, 1.106, 1.107/7, 1.108/7.

Con tanda 1.135. — 1.091/5, Galicia reforzada, 1.119.

Con tanda 1.210.—Triana núm. 6.

Premios que se establecen para estas tandas

Sopladores:

Del 10,01 al 15 %	20 ptas.
Del 15,01 al 20 %	30 "
Del 20,01 al 25 %	40 "
Del 25,01 al 30 %	50 "
Del 30,01 al 35 %	55 "
Del 35,01 al 40 %	60 "
Del 40,01 al 45 %	65 "
Del 45,01 al 50 %	70 "
Del 50,01 al 55 %	75 "
Del 55 en adelante	80 "

Las tandas de los artículos no figurados, se establecerán adecuándolas a las tandas generales.

Los tranchadores el 10 por 100 premio de la Plaza.

Abono de piezas rotas o defectuosas. — Como norma general se abonará a los sopladores la mitad del valor de las piezas rotas en el templador. Si la rotura fuera de excepcional importancia y anormalidad, el Jefe de Talleres o Encargado, indistintamente, podrá disponer el abono de las piezas íntegramente, si apreciaren que la rotura fuera debida a causas no imputables al trabajador.

En la máquina de cortar en caliente y en la cinta transportadora, los mismos Encargados resolverán sobre el abono procedente, habida cuenta de las anteriores bases.

Garantía salarial.—Se garantiza a los sopladores de capacidad normal y laboriosos, que vengán trabajando con sujeción a las anteriores tandas, un 25 por 100 de su salario base, salvo que disminuyese el rendimiento que vinieren obteniendo, o no se llegara a la obtención del rendimiento previsto en la tanda, por

causas imputables exclusivamente al operario.

Tallería

Tandas del personal:	Cupo jornal
Cortadora	2.800,00
Requemadora	2.000,00
Ayudante requemadora	2.000,00
Empaquetadora	5.400,00
Envolvedora (2)	6.400,00
Envolvedora (1)	3.200,00
Clasificadora	6.000,00
Seleccionadora	6.000,00
Limpieza	6.400,00

Fletado a máquina

Artículo corriente	800,00
30% nervios 1 al 10	615,00
30% molde fijo	615,00
100% finas núm. 1	400,00
100% copas agua y cham.	400,00
50% copas vino	533,00
25% copas Jerez	640,00

Si el operario de Tallería terminare por falta de género antes de finalizada la jornada, percibirá el salario obtenido a tanto la pieza, abonándose el tiempo restante a jornal, o con el 25 por 100, si le señala nalpa una tarea.

Premios taller mecánico

Oficial de 1.ª: 10 ptas. por día de trabajo
Oficial de 2.ª: 7 ptas. por día de trabajo
Oficial de 3.ª: 5 ptas. por día de trabajo

DELEGACION DE HACIENDA DE OVIEDO

Convenios del Impuesto de Timbre del Estado

Extracto de Acuerdo de admisión a trámite

Fecha del acuerdo: 28 de noviembre de 1963.

Agrupación: Hoteles y pensiones.

Ambito: Provincial

Duración: Año 1964.

Hechos imponibles: Documentos de cargo y descargo; extractos, liquidaciones o demostraciones de cuentas; nombramientos de empleados y contratos de trabajo; copias de cartas; libros auxiliares y fichas de contabilidad; rótulos; otros anuncios en general; recibos y cartas de acuse de fondos; documentos liberatorios en general; justificantes de caja; nóminas; documentos de movimiento o recepción de mercancías, partes de entrada y salida de viajeros; facturas o notas de hospedaje, consumiciones y servicios.

Comisión Mixta a) Por la Agrupación.—Titulares: Don Alfredo García Rodríguez, don Angel Martínez González y don José María Aguirre Alonso. Suplentes: Don Aurelio Fernández López, don José del Llano Fernández y don Segundo González González.

b) Por la Administración.—Titulares: Don Manuel Fidalgo Pereira, I. T. T., Ponente, don José Ramón Lueje Sánchez, I. T. T., y un representante del Ministerio de Información Turismo. Suplentes: Don Alfon-

so Zapata Molina, I. T. T., don Emilio Fernández García, I. D., y don Manuel Echevarría Bengoa, I. D., como Presidente, don Rafael Sarandeses Pérez, Inspector Regional de Timbre.

Nota.— Los contribuyentes de la Agrupación que deseen renunciar al Convenio, deberán comunicarlo por escrito al señor Delegado de Hacienda dentro de los diez días hábiles siguientes al de la publicación de este aviso.

—:—

Fecha del Acuerdo: 28 de noviembre de 1963.

Agrupación: Restaurantes.

Ambito: Provincial.

Duración: Año 1964.

Hechos imponibles: Documentos de cargo y descargo; extractos, liquidaciones o demostraciones de cuentas; nombramientos de empleados y contratos de trabajo; copias de cartas; libros auxiliares y fichas de contabilidad; rótulos; otros anuncios en general; justificantes de caja; nóminas; documentos de movimiento o recepción de mercancías; facturas o notas de consumiciones y servicios.

Comisión Mixta a) Por la Agrupación.—Titulares: Don Ramón Suárez Menéndez, don Ulpiano Arenas Rodríguez y don Adolfo García Alvarez. Suplentes: Don Andrés Gordo Moronta, don Jenaro García González y don José García Fernández.

b) Por la Administración.—Titulares: Don Manuel Fidalgo Pereira, I. T. T., Ponente, don José Ramón Lueje Sánchez, I. T. T., y un representante del Ministerio de Información y Turismo. Suplentes: Don Alfonso Zapata Molina, I. T. T., don Emilio Fernández García, I. D., y don Manuel Echevarría Bengoa, I. D., como Presidente, don Rafael Sarandeses Pérez, Inspector Regional de Timbre.

Nota.— Los contribuyentes de la Agrupación que deseen renunciar al Convenio, deberán comunicarlo por escrito al señor Delegado de Hacienda dentro de los diez días hábiles siguientes al de la publicación de este aviso.

—:—

Impuesto sobre el producto bruto de minas

Normas de valoración previa para el primer trimestre de 1964

Provincia de Oviedo

Durante el trimestre citado regirán las siguientes normas de valoración de los minerales que se indican:

Antimonio.—A 10.500 pesetas Tm. de minerales de 50% de Ley sobre

vagón f. c. con las bonificaciones y penalidades habituales.

Arcilla común.—A 40 pesetas Tm., sin deducción de gastos.

Arcillas especiales.—Precio de venta, menos gastos deducibles.

Barita.—A 450 pesetas Tm. menos gastos deducibles.

Bentonita.—Precio de venta, menos gastos deducibles.

Caliza común.—Sin triturar a 40 pesetas Tm., y triturada a 60 pesetas Tm. Sin deducción de gasto en ambos casos.

Caolín.—Precio de venta, menos gastos deducibles.

Carbón de antracita.—Se valorarán de acuerdo con los precios dados en la Orden Ministerial de Industria de fecha 10 de agosto de 1963, (B. O. de 15 del mismo mes).

Carbón de río.—Se valorará como sigue:

Carbón de hulla.—Regirán los precios y condiciones de venta que se especifica en la Orden del 28 de junio de 1962 (B. O. del E. núm. 156).

Con el 16% de ceniza: a 269 pesetas Tm. con penalidad de 9 pesetas por unidad sobre la base.

Con el 26% de ceniza: a 179 pesetas Tm. con penalidad de 10 pesetas por unidad sobre la base.

Con el 35% de ceniza: a 119 pesetas Tm., con penalidad de 2,50 pesetas por unidad sobre la base.

De los precios resultantes se deducirá el importe de los gastos deducibles.

Cinabrio.—Se valora el mineral teniendo en cuenta el contenido en Hg. y, en su caso, de As. y la cotización de ambos metales en el mercado, siendo deducibles los gastos de tratamiento correspondientes.

Cobre.—Precio de venta, menos gastos deducibles.

Cuarzo y cuarcita.—Precio de venta menos gastos deducibles.

Dolomia.—A 60 pesetas Tm., sin deducción de gastos.

Espato calizo.—Calidad inferiores: Bruto a 60 pesetas Tm. y limpio a 120 pesetas Tm., sin deducción de gastos.

Espato fluor.—Precio de venta, menos los gastos deducibles, debiendo presentarse por separado, declaraciones de ventas nacionales y de las exportaciones.

Hierro.—Para la determinación de la base impositiva se tomarán las cantidades que expresen las liquidaciones de las ventas de minerales a las fundiciones, menos los gastos deducibles, si a ello hubiera lugar.

Hierro manganesífero.— Precio de venta menos gastos deducibles.

Plomo.— Precios establecidos por el Servicio Sindical del Plomo, menos los gastos deducibles.

Silice.—Precio de venta, menos los gastos deducibles.

Yeso.—Bruto a 50 pesetas Tm., triturado a 65 pesetas Tm., y molido a 100 pesetas Tm., sin deducción de gastos.

Wolframio.—Se valorará al precio efectivo de venta o cotización internacional, según dispone el Decreto de 22 de febrero de 1957 (B. O. del 5 de marzo). Están exentos del 5 por 100 los minerales destinados a la exportación pero no del Recargo Municipal, de acuerdo con el artículo 16 del vigente Reglamento.

Minerales no especificados.—Los minerales no citados expresamente, así como las clases y calidades de los citados a los que no sean de aplicación las normas anteriores, se valorarán a sus precios efectivos de venta, menos los gastos reglamentariamente deducibles.

Los minerales consumidos por los propios explotadores se valorarán a los mismos precios a que se coticen los minerales de clase y calidad análoga en el mercado correspondiente.

Minerales con destino a la exportación.—Los minerales con destino a la exportación, se valorarán con arreglo a lo establecido en el Decreto de 22 de febrero de 1957, considerándose como precio de venta el que figura en la respectiva licencia de exportación, y deduciendo los gastos de transportes necesarios para llevar el mineral desde depósito de mina o lavadero hasta el punto a que se refiere aquel precio.

A estos efectos, los exportadores tienen obligación de remitir a la Inspección Técnica de Impuestos Mineros las correspondientes copias de las licencias de exportación referente a las operaciones realizadas en el trimestre.

Transportes mineros.— Los transportes de mineral realizados por f. c. o cable aéreo, están sujetos a tributación de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 73 al 76 del Reglamento del Impuesto sobre Comunicaciones, aprobado por Decreto de 26 de julio de 1946.

En consecuencia, las empresas afectadas deberán presentar las declaraciones reglamentarias, haciendo constar el número de toneladas transportadas, precio unitario del transporte y el importe del mismo.

Observaciones.—Es obligatorio presentar trimestralmente, aún en el caso de que no se hayan realizado operaciones comerciales en el período correspondiente. Se exceptuarán las concesiones mineras que se encuentran oficialmente en estado de inactividad.

Es obligatorio llevar un Libro Oficial de Registro de Facturas donde

se anoten los datos contenidos en cada una de éstas, teniendo en cuenta que el importe del Impuesto ha de consignarse independientemente del precio de venta.

Se advierte que en ningún caso, el precio fiscal resultante de disminuir del precio de venta los gastos deducibles, podrá ser inferior al precio de costo, incluidas las amortizaciones, más el beneficio industrial.

Oviedo, a 11 de diciembre de 1963.
El Administrador de Rentas Públicas.

ADMINISTRACION MUNICIPAL AYUNTAMIENTOS

DE AVILES

Subasta de madera

Cumplidos los trámites reglamentarios se anuncia, por término de veinte días contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, subasta de la madera del monte, propiedad de este Ayuntamiento, sito en La Fervencia, Castrillón.

El tipo mínimo de licitación es de sesenta mil pesetas.

Las proposiciones se presentarán en la Secretaría municipal desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio hasta el anterior hábil al de la apertura de plicas, durante las horas de oficina, con sujeción al modelo que al final se inserta, y con los documentos que se mencionan en el Pliego de Condiciones.

La apertura de pliegos tendrá lugar en el Despacho de la Alcaldía, a las doce horas del día siguiente hábil en que se cumplan los veinte por los que se anuncia la subasta.

La fianza exigible es de 1.800,00 pesetas y la definitiva el 6 por 100 del importe de la adjudicación.

El plazo para la tala es de tres meses a contar de la fecha en que sea notificado el acuerdo de adjudicación definitiva.

El adjudicatario deberá proveerse del correspondiente resguardo de autorización del Distrito Forestal de Oviedo.

El expediente se halla de manifiesto en la Secretaría Municipal a disposición de quienes deseen examinarlo.

Modelo de proposición

Don....., con domicilio en calle....., núm...., provisto de carnet de identidad núm....., expedido en....., fecha....., enterado del anuncio publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia del día...., y de

las demás condiciones que se exigen en el Pliego de Condiciones Económico-Administrativas y demás, aprobadas por la Corporación, se comprometo a realizar la tala del monte de la Fervencia, propiedad del Ayuntamiento de Avilés, con sujeción a dicho Pliego de Condiciones, en la cantidad de..... (en letra)pesetas.
(Fecha y firma del proponente)

Avilés, 18 de octubre de 1963.—
El Alcalde.

DE GIJON

Anuncio

El Ilustre Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día once de los corrientes, por unanimidad de todos los señores presentes en el mismo que exceden de la mayoría de los que de derecho componen la Corporación Municipal, aprobó el expediente de Habilitación de Créditos al Presupuesto Ordinario vigente por importe de 3.650.000,00 pesetas.

Lo que por espacio de quince días se anuncia al público, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 691 de la Ley de Régimen Local, texto refundido, y a todos los demás efectos legales.

El expediente de su razón se encuentra de manifiesto en la Secretaría General de este Ayuntamiento.

Consistoriales de Gijón, a 14 de diciembre de 1963.—El Alcalde en funciones.

DE GRADO

Edicto

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento expediente de Habilitación y Suplemento de Crédito dentro del Presupuesto Ordinario vigente, se expone al público por período de quince días para presentación de las reclamaciones que procedan, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 691 de la Ley de Régimen Local.

Grado, 10 de diciembre de 1963.—
El Alcalde.

Anuncios no Oficiales

HERMANDAD SINDICAL DE LABRADORES Y GANADEROS DE VILLAVICIOSA

Por la presente a todos los productores encuadrados en la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos de Villaviciosa a la Asamblea Plenaria que se celebrará el día ocho del próximo mes de enero con sujeción al siguiente orden del día:

Primero.—Informes sobre almacenes fruteros.

Segundo.—Confección y aprobación del presupuesto de ingresos y gastos del ejercicio de 1964.

Tercero.—Asuntos varios.

Cuarto.—Ruegos y preguntas.
Villaviciosa, a 12 de diciembre de 1963.

—:—

HERMANDAD SINDICAL DE LABRADORES Y GANADEROS DE POLA DE SIERO

Convocatoria

Se convoca a la Asamblea Plenaria de la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos de Pola de Siero, para la reunión que tendrá lugar el día veinticuatro de diciembre de mil novecientos sesenta y tres, en el Salón de Actos del Hogar de Juventudes, a las once horas en primera convocatoria y a las doce en segunda, para tratar y tomar acuerdo sobre los siguientes asuntos:

Primero: Aprobación, si procede del acta anterior.

Segundo: Aprobación, si procede del Presupuesto de Ingresos y Gastos para el ejercicio de 1964.

Tercero: Imposición con carácter general de las cuotas necesarias para el sostenimiento de la Hermandad.

Cuarto: Fórmula de exacción de las cuotas.

Quinto: Ruegos y preguntas.

Pola de Siero, 2 de diciembre de 1963.—El Jefe de la hermandad.

—:—

HERMANDAD SINDICAL DE LABRADORES Y GANADEROS DE PRAVIA

Convocatoria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 79 de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 23 de marzo de 1945, el Cabildo Sindical de esta Hermandad, acordó convocar Asamblea Plenaria de la Hermandad para el día diecinueve de diciembre próximo, a las diez de la mañana en primera convocatoria y en el Salón Cine Sagrario, con el siguiente:

Orden del día

1.º—Lectura y aprobación si procede del acta de la Asamblea anterior.

2.º—Aprobación Presupuesto de 1964.

3.º—Fórmula de exacción de cuotas.

4.º—Plan de acción para 1964.

5.º—Asuntos varios.

Pravia, 29 de noviembre de 1963.
El Presidente, José Quesada Fernández.