

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

FRANQUEO  
CONCERTADO

**ADVERTENCIAS:**

Las leyes, órdenes 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.	48 Ptas.	al año;	30 semestre	y 20 trimestre.
Provincia.	60 «	«	35 «	25 «
Edictos y anuncios; línea o fracción.	2 Ptas.			
Id. Juzgados Municipales	1 «			
Id. Particulares, Socios y Financieros	3 «			

(Las líneas se miden por el total del espacio que ocupe 1 anuncio)

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

DELEGACION DE TRABAJO  
DE ASTURIAS

REGLAMENTACION DE TRABAJO  
PARA LA COMPANIA DEL TRAN-  
VIA CENTRAL DE ASTURIAS, S. A.

(Continuación)

Sección 5.ª

Personal complementario y eventual

Artículo 26 Se entiende por Agentes complementarios, aquellos que tienen puesto fijo en la plantilla, pero no trabajan más de determinados días, o por temporadas.

Existirán para el grupo de Agentes del Servicio de Movimiento y se hallará en la proporción máxima de un 30 por 100 en relación con los Conductores-Cobradores fijos.

Este personal tendrá preferencia para ocupar los puestos fijos de plantilla, por riguroso orden de antigüedad.

Artículo 27 Son eventuales los obreros que en los distintos servicios se contratan por días para trabajos extraordinarios o anormales, por un máximo de noventa días consecutivos o bien, aquellos que en los Servicios de Vías y Obras, se contratan por un plazo no superior a un año o por el tiempo que exija una obra determinada. En estos dos últimos casos se solicitará de la Delegación Provincial de Trabajo la aprobación de las condiciones del contrato; la Delegación resolverá en el plazo máximo de ocho días.

Percibirán sus haberes por una nómina especial, siendo aquéllos los salarios-base establecidos en la presente Reglamentación.

CAPITULO IV

Salarios, aumentos por tiempo; gratificaciones y primas

Artículo 28 Todos los sueldos o jornales que se fijan en el presente capítulo, han de entenderse mínimos y susceptibles por lo tanto de mejora por parte de la Empresa, siempre que se guarde la jerarquía establecida por las presentes normas y se respete la legislación vigente.

ESCALA DE SUELDOS Y SALARIOS Y AUMENTOS POR TIEMPO DE SERVICIO

CATEGORIAS	Sueldos y jornales base	AUMENTOS		
		Cuatri.	Cuantía	MAXIMO
<b>A N U A L</b>				
<b>GRUPO 1.º</b>	<b>Pesetas</b>		<b>Pesetas</b>	<b>Pesetas</b>
a) <u>Técnicos:</u>				
Ingenieros	16.000	5	1.500	23.500
Ayudantes Técnicos (Titulados)	10.200	5	800	14.200
Delineantes	6.500	5	500	9.000
b) <u>Administrativos:</u>				
Jefe de Oficina	13.200	5	900	17.700
Jefe de Negociado	10.800	5	800	14.800
Oficiales	6.500	5	500	9.000
Auxiliares	5.000	5	300	6.500
<b>GRUPO 2.º</b>				
<u>Agentes del Servicio de Movimiento:</u>				
a) <u>Jefes:</u>				
Jefes de Movimiento	8.700	5	650	11.950
Inspectores	6.200	5	500	8.700
b) <u>Agentes:</u>				
Conductores-Cobradores	11,50	6	0,50	14,50
Guardafrenos	10,00	6	0,40	12,40
<b>D I A R I O</b>				
<b>A N U A L</b>				
<b>GRUPO 3.º</b>				
Operarios en general				
a) <u>Personal de Talleres y Cocheras:</u>				
Encargado	8.700	5	650	11.950
<b>D I A R I O</b>				
Oficiales de 1.ª	16,00	5	0,60	19,00
Oficiales de 2.ª	14,00	5	0,60	17,00
Ayudantes	12,50	5	0,50	15,00
Peones especializados	11,00	5	0,50	13,50
b) <u>Personal de Vías y Obras y limpieza de coches:</u>				
Capataz	14,00	5	0,60	17,00
Obreros primeros	11,00	5	0,50	13,50
Peones ordinarios	10,00	5	0,40	12,00
<b>A N U A L</b>				
<b>GRUPO 4.º</b>				
<u>Subalternos</u>				
Portero-Ordenanza	4.500	5	182,50	5.412,50
<b>D I A R I O</b>				
Guardas	10,00	6	0,40	12,40
Mujeres de limpieza	1,25 pesetas la hora			
Botones	1.800 pesetas anuales			



Artículo 29 Los cuatrienios se computarán en cada categoría en razón del tiempo servido en la misma, devengándose a partir del primer día del mes siguiente al en que se cumpla y teniendo, a todos los efectos, la consideración de retribución.

Los que asciendan de categoría o pasen de un servicio a otro, no podrán sufrir pérdidas en sus haberes, respetándose el sueldo alcanzado en la categoría y lo mantendrán en la nueva hasta tanto sea rebasado por acumulación al sueldo base asignado a ésta de los cuatrienios que en la misma se vayan devengando.

A los que procediendo de otros servicios pasen a Subalternos o al de obreros del servicio de limpieza de agujas o vías o cambio de vías, y que tengan salario base inferior al de su origen, se les reconocerá el tiempo servido en ésta a efectos de la percepción de los cuatrienios fijados para su nueva categoría.

Artículo 30. El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tiene asignada de modo permanente, percibirá el sueldo que a aquélla corresponde, sin perjuicio de la obligación por parte de la Empresa de cubrir la vacante en forma reglamentaria en el plazo improrrogable de dos meses.

Artículo 31. El personal de plantilla tendrá derecho a que se le hagan anticipos sin interés hasta el límite de una mensualidad, que será descontada en los doce siguientes. Este derecho será regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

Tendrán también derecho, en caso de urgente necesidad, y en la forma que se determinará en el Reglamento de Régimen Interior, a que se le abonen antes de la fecha normal de pagos, los jornales o sueldos que tengan devengados el día de la petición.

Artículo 32. El personal que lleve un año de servicio en la Empresa, tiene derecho a dos gratificaciones anuales, que se abonarán, una con motivo de las Fiestas de Navidad y la otra con ocasión del 18 de julio, fiesta de la Exaltación al Trabajo, siendo equivalentes cada una a quince días de retribución.

El personal con derecho a ellas, que cese en su cargo en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de dichas gratificaciones con arreglo a los meses servidos, a menos que el cese obedezca a despido por culpa del trabajador. La fracción de mes se computará como mes completo, a los efectos del correspondiente prorrateo.

Para el personal eventual que se halle al servicio de la Empresa con ocasión de la Fiestas de Navidad, la gratificación tendrá una cuantía proporcional al tiempo que el interesado lleve prestando sus servicios en la Compañía. Cuando el resultado del cómputo no alcance el mínimo de 20 pesetas, deberá abonarse esta cifra en concepto de gratificación.

Artículo 33. En concepto de primas, los Conductores que no tengan averías de importancia durante el trimestre, percibirán 30 pesetas y los Cobradores recibirán la misma cantidad como quebranto de moneda.

## CAPITULO V

### Del aprendizaje y formación profesional

Artículo 34. La Compañía del TRANVIA CENTRAL DE ASTURIAS, S. A., pondrá el máximo interés en la formación de aprendices, admitiéndolos para los oficios clásicos existentes en esta Empresa, en la proporción que fija la Orden de 23 de septiembre de 1939 y facilitándoles las enseñanzas oportunas para su mayor y rápido perfeccionamiento profesional, mediante la autorización para asistir, al menos durante una hora diaria, a la Escuela de Trabajo. La Empresa vigilará por la asistencia a la misma y sancionará la primera falta injustificada de concurrencia a las clases con multa de un día de haber, la segunda con tres y la tercera con el despido.

Artículo 35. Los aprendices de los distintos oficios percibirán los salarios siguientes:

El primer año .....	3,50 pts. diarias
El segundo año ....	5,00 idem
El tercer año .....	7,00 idem
El cuarto año .....	9,00 idem

Los que ingresen habiendo cursado las enseñanzas de la Escuela de Trabajo, serán considerados a todos los efectos como aprendices de tercer año.

Artículo 36. La edad mínima de ingreso en la categoría de aprendices será la de catorce años, y transcurridos los cuatro de aprendizaje, o en otro caso, a los veinte años de edad, habrán de someterse a un examen de capacidad ante el Tribunal a que se refiere el artículo 23.

Se les reservará el 80 por 100 de las vacantes que se produzcan en la categoría de Oficiales terceros, siempre que hayan sido declarados aptos. En otro caso, podrán optar entre pasar a la categoría de peones o salir de la Empresa para prestar sus servicios en otra.

Artículo 37. La Empresa deberá poner el máximo interés en el perfeccionamiento profesional de todo su personal, en especial, de aquel que desee capacitarse para el ascenso a categoría superior.

## CAPITULO VI

### Jornada, horas extraordinarias y descanso

Artículo 38. La jornada de trabajo para todo el personal al servicio de la Empresa, será de ocho horas diarias, con las excepciones autorizadas por la Ley.

La jornada no tendrá más que una sola interrupción, salvo los casos de necesidad plenamente justificada. Ninguno de los períodos podrá exceder de seis horas, y ambos habrán de cumplirse en un tiempo máximo de doce.

La hora de la comida para el personal de Movimiento, será siempre de once de la mañana a tres y media de la tarde, y para hacerla, se dará a todo el personal, por lo menos, dos horas.

Se establecerán servicios de guardia para los días festivos y dominicos que se compondrá de un Conduc-

tor y un Cobrador, los que podrán alcanzar en la misma jornada, el límite de doce horas entre el servicio de guardia y el de calle. Entre el comienzo de aquél y de éste, no podrán mediar más de ocho horas.

Estos servicios de guardia serán abonados a prorrata del jornal, con independencia del salario que les corresponda por el servicio de calle.

Artículo 39. Las horas que excedan de la jornada legal de cuarenta y ocho semanales, tendrán el carácter de extraordinarias y serán abonadas con los recargos que señala la Ley, para todo el personal, excepto el de Movimiento, al que se pagarán con el 40 por 100.

A los operarios de Vías y Obras que trabajen en horas extraordinarias nocturnas, se les abonarán con el 100 por 100 de recargo.

La liquidación de horas extraordinarias, se hará por semanas, quincenas o meses, según la forma de percepción de los salarios.

Artículo 40. En los servicios de Movimiento, entre el comienzo de una jornada y el final de la anterior, mediarán por lo menos, diez horas, a excepción de los días de cambio de turnos, en que podrá reducirse ese período de descanso, mediante causa justificada.

Artículo 41. Los servicios se nombrarán por antigüedad, debiendo procurarse que se guarde ésta lo más rigurosa y equitativamente posible.

Los cuadros quincenales de organización del servicio, se pondrán en conocimiento del personal con 24 horas de antelación a su vigencia, y los cuadros diarios, antes de las doce de la mañana del día anterior, salvo que contingencias imprevistas impidan hacerlo.

Artículo 42. Dentro de los límites que establece la Ley de Descanso Dominical y su Reglamento, el descanso semanal compensatorio del Dominical, por imposibilidad de establecer éste, dada la índole del servicio, se efectuará como aquélla dispone.

En el caso excepcional de que en una semana no pudiese concederse a un Agente el descanso compensatorio correspondiente al mismo, le será abonado, además del jornal que hubiera percibido, caso de descansar, otro jornal por no haber utilizado tal descanso, incrementado este segundo, en un 40 por 100 del recargo.

Los Agentes que trabajen en fiestas declaradas abonables, en el calendario oficial aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo, percibirán su jornal en la forma que se señala en el párrafo anterior, en el caso de que no sea posible concederles el descanso.

## CAPITULO VII

### Vacaciones y licencias

Artículo 43. Todo el personal tendrá derecho a una vacación anual retribuida, a partir del año de su ingreso en la Empresa.

El personal comprendido en el grupo I, tendrá anualmente quince días naturales de vacaciones o veinte, según lleven menos de diez o veinte años de servicio en la Empresa. Para el cómputo de los servicios, se

tendrán en cuenta los prestados en cualquier grupo o categoría.

El resto del personal, disfrutará de una vacación anual retribuida de siete días laborables, incrementados en tres días más, cuando tengan más de quince años de servicios.

Artículo 44. Las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal más antiguo y estando por lo demás a lo dispuesto sobre la materia, en la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 45. El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacación, según el número de días trabajados. La vacación parcial de que se trata en este artículo, será compensada a metálico.

Artículo 46. Independientemente de la vacación anual remunerada, la Compañía no podrá negarse a conceder permiso a sus Agentes por un motivo justificado, como casos de muerte de sus padres, esposa, hijos y abuelos, en cuyo caso concederá tres días que le será abonados.

Sin derecho a retribución alguna, el personal podrá solicitar dos licencias al año, con una duración máxima de veinte días entre ambas.

En las peticiones que se cursen deberá hacer constar el personal, la duración y urgencia de la licencia pretendida. La Compañía, procurará concederlas, si lo permiten las necesidades del servicio, y en los casos de petición urgente, habrá de contestar en el plazo de veinticuatro horas.

## CAPITULO VIII

### Uniformes, distintivos y herramientas

Artículo 47. La Empresa facilitará a su personal los distintivos e insignias correspondientes a los cargos que ostenten.

Asimismo, viene obligada a proporcionarles las prendas de uniforme que después se detallan, y que nunca podrán entregarse usadas, salvo a los complementarios, a quienes se podrá entregar en buen uso y perfectamente limpias y desinfectadas. Quedan exceptuadas de la prohibición que en este párrafo se establece, los impermeables o trajes de aguas, y las botas de agua, que se faciliten al personal de Vías y Obras y limpieza de coches.

Una vez transcurrido el período de vida de las distintas prendas de los uniformes, pasarán éstos a ser propiedad del personal, salvo la gorra, insignias, emblemas y botones, que en todo caso serán propiedad de la Empresa.

Los que por cualquier circunstancia cesen en la Empresa, deberán entregar absolutamente todas las prendas que integran el uniforme.

El derecho que se reconoce al personal de pasar a su propiedad los uniformes, podrá ser suspendido temporalmente en el caso excepcional de que fuese necesario entregar el género usado a los fabricantes.

Artículo 48. Las prendas de uniforme para los diversos servicios, consistirán en:

Servicio de Movimiento.—A todos los Agentes de este servicio, se les facilitará un uniforme de invierno y otro de verano cada dos años, y un



abrigo o pelliza cada cuatro años. Si a juicio de la Dirección, el uso del uniforme pudiera prorrogarse, se abonará al empleado afectado, la cantidad de 45 pesetas por cada temporada que lo use.

Servicio de Talleres.—A todo el personal afecto a talleres, se le concederá un mono cada año.

Servicio de Vías y Obras y limpieza de coches.—A los que realizan las funciones de guardagujas y lavacoches, se les facilitará botas adecuadas para el agua.

Artículo 49 Todas las herramientas y útiles de trabajo, serán proporcionadas por la Compañía.

## CAPITULO IX

### Exceso de personal

Artículo 50 Cuando por dificultades económicas, crisis u otras causas, exista en la Empresa un exceso de personal fijo, la Compañía lo pondrá en conocimiento de la Delegación Provincial de Trabajo, de conformidad con lo prevenido en el Decreto de 26 de enero de 1944.

Si en el expediente instruido al efecto, se acordase procedente la realización de despidos, se fijará su cuantía y los grupos en los que la reducción hubiera de realizarse.

Si se tratase del grupo de los Agentes del Servicio de Movimiento, los despidos se iniciarán por los trabajadores complementarios más modernos.

La notificación de despido se realizará con quince días de antelación, durante los cuales dentro de la jornada, se concederán dos horas diarias para buscar trabajo, viniendo obligada la Compañía a abonar los salarios de esta quincena.

El personal despedido por exceso de plantilla, sea cualquiera su categoría y grupo, tendrá derecho preferente al reingreso en las primeras vacantes que se produzcan, y serán indemnizados en la siguientes forma:

Personal Técnico Administrativo.—Una mensualidad por cada año de servicios, con un máximo de dos.

Personal del Servicio de Movimiento y operarios en general.—Una quincena de jornal por cada año de servicios, con un máximo de dos quincenas.

Las fracciones de años de servicio se computarán como anualidades completas.

## CAPITULO X

### Faltas y sanciones

Artículo 51 Todo el personal de la Compañía de la TRANVIA CENTRAL DE ASTURIAS, S. A., será responsable ante su jefe inmediato, del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas en cuatro categorías: leves, menos graves, graves y muy graves.

Se considerarán "faltas leves", las de policía, corrección en el uso del uniforme y preña de cabeza, la falta de puntualidad no repetida en cualquier servicio, salvo el de Movimiento; el poco cuidado en el uso del material de cualquier servicio; la embriaguez no habitual fuera del servicio, yendo con uniforme y la inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio que no afecten a la

seguridad del mismo y de los viajeros y viandantes.

Serán "faltas menos graves": las de puntualidad al servicio en el Movimiento, siempre que no excedan de tres al mes; las discusiones violentas con los viajeros; la negligencia y desidia en el trabajo; las faltas de limpieza o higiene siempre que no tengan carácter habitual; la no presentación al servicio en el plazo de veinticuatro horas, y las relativas al incumplimiento del reglamento y órdenes de servicio, cuando revistan cierta importancia, sin llegar a constituir falta grave.

Se considerarán como faltas "graves": el abandono de servicio sin causa justificada, y una vez dado comienzo aquél; los malos tratamientos o faltas violentas de respeto a sus superiores o inferiores; las frecuentes discusiones violentas y constante trato descortés con los viajeros; la no presentación, injustificada al servicio en el plazo de cuarenta y ocho horas; los notables desperfectos en el material, imputables al Agente u operario; la embriaguez, dentro del servicio; las agresiones o insultos al personal de la Compañía, pero que no ejerzan mando en la misma; la reincidencia en la pérdida de billetes o tarjetas; la notable y continuada falta de limpieza e higiene; o las condenas en sentencia firme por robo, hurto, estafa o malversación, llevadas a cabo fuera de la Empresa o cualquier otro que implique para la Compañía desconfianza para su autor, y en todo caso, las de más de seis años, y las infracciones de reglamento y órdenes de servicio que revistan tal carácter.

Serán "faltas muy graves": la blasfemia habitual; la embriaguez habitual; la agresión e insultos graves a superiores; el accidente grave ocasionado por notable imprudencia o negligencia, siempre que haya producido daños a tercero; el abandono del servicio por parte de Inspectores, Conductores, Cobradores; los desfalcos cometidos por el personal a quien estuviese encomendado el manejo de fondos, y el robo, en cualquiera de sus formas, llevado a cabo en la Empresa.

Artículo 52 De acuerdo con lo expresado en el artículo anterior, las sanciones que se impondrán, serán las siguientes:

Por "faltas leves": amonestación privada o carta de advertencia y apercibimiento, con anotación en su expediente personal. Cinco faltas de éstas, serán motivo de un día de suspensión. Desaparecerá la constancia en el expediente personal de estas faltas, por la inexistencia de éstas durante seis meses.

Por "faltas menos graves": multa de uno a dos días de haber o suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días, con anotación en el expediente personal. Cinco de estas faltas, serán motivo de apercibimiento de despido. La carencia de faltas de este tipo durante el período de un año, dará lugar a su desaparición del expediente personal.

Por "faltas graves": la primera motivará la imposición de una multa de la séptima parte de la retribución mensual o la suspensión de empleo y sueldo de cinco a diez días; la

segunda, dará lugar a la inhabilitación para el ascenso a la primera vacante que se produzca y que correspondería al Agente de no hallarse sancionado, o a la disminución de categoría profesional, temporal o definitiva, y la tercera, será considerada como muy grave, procediendo la sanción para éstas señalada.

Si el Agente que hubiese cometido la falta grave, permaneciese durante tres años sin cometer falta alguna, desaparecerá la constancia de aquélla en el expediente personal.

Las "faltas muy graves", darán siempre lugar a la propuesta de despido.

Artículo 53 En el caso de pérdida de billetes o tarjetas, una vez comprobada ésta y su cuantía, se podrá descontar al Agente el 50 por 100 del billete extraviado, siempre y cuando no sea reincidente, en cuyo caso se le descontará el importe de los mismos hasta llegar al tope máximo de una mensualidad de salario. En este caso habrá de seguirse lo establecido en el artículo cuarto del Decreto de 5 de enero de 1939.

Artículo 54 Las sanciones por faltas leves y menos graves, serán acordadas por la Dirección de la Sociedad, previa formación de expediente, con audiencia del interesado.

Las sanciones por faltas graves, habrá de imponerlas también la Empresa, previa la formación del oportuno expediente, pero el interesado tendrá recurso en el plazo de quince días, a contar desde la comunicación de la sanción, y por medio del Sindicato correspondiente, ante el Magistrado de Trabajo. Los expedientes habrán de tramitarse en el plazo máximo de un mes.

Si la sanción fuese por falta muy grave, el acuerdo de la Empresa tendrá el carácter de propuesta, que se elevará, con el expediente instruido al Magistrado de Trabajo; éste, previa audiencia del interesado, que podrá aportar las pruebas que a su derecho convenga, resolverá por auto dentro de los diez días siguientes.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa, por el tiempo que dure el expediente, y sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. En tal caso, el Magistrado resolverá también sobre las consecuencias económicas de tal medida.

La Empresa dará cuenta inmediata al Sindicato, de todo hecho que dé lugar a la formación de expediente, sobre todo cuando pueda constituir falta grave o muy grave.

La Empresa viene obligada, cuando acuerde o imponga una sanción, de cualquiera de las categorías, a comunicárselo por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección. Mensualmente se comunicará a la Delegación Provincial de Trabajo, las sanciones impuestas con determinación de los nombres de los afectados y causas que las motivan.

El Delegado de Trabajo, podrá, en todo momento, requerir a la Empresa para la entrega de los expedientes instruidos, cuando el hecho o hechos que los han motivado, puedan ser síntoma de un estado social que deba ser conocido por la Autori-

dad laboral, o cuando, sin perjuicio de la resolución adoptada por la Compañía, el Delegado estime que procede hacer uso de las facultades que le otorga el Decreto de 5 de enero de 1939.

Artículo 55 Las faltas leves o menos graves, salvo la anotación en el expediente personal, prescribirán al año.

Se entenderá para los efectos de determinación de reincidencia, que debe presentarse ésta en un plazo no superior a un año, a contar desde la imposición de la última sanción.

Las sanciones que por la Empresa, Delegado de Trabajo o Magistrado de Trabajo, puedan imponerse, son independientes de la sanción penal que corresponda.

Artículo 56 Las infracciones del presente Reglamento, cometidas por la Empresa podrán ser sancionadas con multas de 500 a 5.000 pesetas, que serán impuestas por la Delegación Provincial de Trabajo, ajustándose al procedimiento correspondiente.

También podrá la Delegación Provincial, proponer a la Dirección General de Trabajo, otras de mayor cuantía, cuando la naturaleza o las circunstancias de las faltas o infracciones así lo aconsejen. En estos casos, la Dirección General podrá proponer a la Superioridad, incluso el cese del Director-Gerente de la Empresa o el miembro del Consejo de Administración o Jefe de Servicio responsable de tal conducta.

Artículo 58 Con el fin de estimular al personal, se establecerán en el Reglamento de Régimen Interior, premios para todos los grupos y categorías, que podrán ser de orden moral o económico. Se premiará especialmente el notable desvelo o sacrificio por el servicio y la fidelidad a la Empresa.

## CAPITULO XI

### Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 59 La Empresa pondrá el máximo interés y cuidado en todo lo relativo a las medidas que tiendan a salvaguardar la integridad física y la salud del personal en relación con el trabajo que éste realiza dentro de la misma. Con este fin, deberá tener constituido su Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se atenderá en su funcionamiento a las normas dictadas por la Dirección General de Trabajo sobre el particular.

Este Comité estará integrado por el Director-Gerente de la Empresa, como Presidente del mismo, con facultad de delegar; un Ingeniero, si existe en la plantilla de la Empresa, que desempeñará la Vicepresidencia; un Secretario, que será un empleado administrativo, y como Vocales, un Médico y hasta un máximo de seis Agentes, elegidos todos ellos por la Dirección de la Empresa, procurándose se hallen representados los distintos servicios y categorías.

Artículo 60 Para los primeros auxilios en caso de accidente, la Empresa dispondrá de botiquines en los talleres y cocheras, debiendo los jefes de tales servicios, conocer perfectamente su utilización.

Los indicados botiquines serán revisados mensualmente por Médicos.

Artículo 61 El incumplimiento de



las órdenes y medidas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, será considerado como falta leve, menos grave, grave o muy grave, debiendo hacerse constar en el Reglamento de Régimen Interior las sanciones que en cada caso corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo X de esta Reglamentación.

CAPITULO XII

Disposiciones diversas

Artículo 62 En caso de que la Compañía subarrendase algún servicio, el personal adscrito a él, conservará todos los derechos que tuviese reconocidos en la Empresa.

Artículo 63 A todos los productores de la Compañía del TRANVIA CENTRAL DE ASTURIAS, S. A., tanto de plantilla como jubilados, se les proveerá de una tarjeta de identidad, la que además de acreditar su personalidad y lugar donde prestan sus servicios, les facultará para viajar libre y gratuitamente en los vehículos de la Compañía, ateniéndose a las normas de carácter general que dicte la Dirección de la Empresa a estos efectos. Tendrán también derecho a pase gratuito los hijos de los Agentes de plantilla que se hallen realizando estudios. Estos pases serán limitados a las horas y trayectos exigidos por los estudios, los que se acreditarán debidamente.

El Reglamento de Régimen Interior, regulará el derecho de los familiares del Agente, que vivan bajo su techo y a sus expensas, a viajar con el 50 por 100 de rebaja.

Artículo 64 En caso de que el trabajador sufra prisión por causa de un accidente involuntario en el desempeño de su trabajo, la Empresa queda obligada a gestionar su libertad, a prestar fianza, si fuere necesario, a defenderle ante los Tribunales y a abonarle íntegramente el sueldo o jornal hasta que se dicte sentencia.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán también de cuenta de la Empresa, que queda facultada para computarlas por sanciones en la forma prevista en el capítulo X del presente Reglamento.

Las costas y multas que supongan penalidad, serán a cargo del personal.

Artículo 65 Las fianzas para responder de los delitos y responsabilidades del personal frente a la Empresa, no podrán exceder de 150 pesetas para los obreros y subalternos, y el 50 por 100 del sueldo mensual para los empleados y Jefes.

Las cantidades depositadas por este concepto devengarán el interés legal.

La constitución de las fianzas para el personal obrero, tendrá lugar mediante el descuento de cinco pesetas mensuales.

Artículo 66 Con objeto de atender con la mayor amplitud posible a las distintas necesidades de carácter asistencial, se organizará un Montepío. La Empresa y el personal contribuirán al sostenimiento del mismo con la aportación que se fije a base de un tanto por ciento de los sueldos o salarios correspondientes, el cual oscilará entre el 1 y el 4 por 100.

El Reglamento porque se ha de re-

gir el Montepío habrá de ser redactado en el plazo de tres meses, debiendo ser elevado por conducto de la D. P. de T. a la aprobación de las Direcciones Generales de Trabajo y Previsión, con el oportuno estudio sobre ingresos y gastos probables. En este Reglamento habrá de afrontarse y resolverse el problema de las jubilaciones por edad del personal, así como las de invalidez.

En el Reglamento, se determinarán, entre otros extremos, los siguientes: La cuantía del subsidio y de las cuotas que la Empresa y el personal han de satisfacer; la extensión de los beneficios, pensiones e indemnizaciones que se concedan; las condiciones y forma en que unos y otros han de solicitarse y concederse, y la manera en que ha de constituirse la Comisión que ha de regir dicho Montepío, en la cual, estarán representadas las distintas categorías del personal.

CAPITULO XIII

Reglamento de Régimen Interior

Artículo 67 En un plazo no superior a dos meses desde la aprobación del presente Reglamento, la Empresa deberá confeccionar el Reglamento de Régimen Interior, que será sometido, previo informe del Sindicato correspondiente, a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo.

Como anexo del Reglamento figurará la plantilla general y los escalafones del personal.

Toda adición, supresión o modificación de dicho Reglamento, será propuesta por la Empresa, por conducto de la Delegación Provincial de Trabajo, a la Dirección General de Trabajo, la cual con los aseramientos que estime pertinentes, resolverá la que proceda.

Tan pronto sea aprobado el Reglamento de Régimen Interior, la Empresa deberá entregar un ejemplar del mismo y del presente Reglamento a todo el personal.

El ejemplar antes mencionado se facilitará gratuitamente, por una sola vez a cada Agente de la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Plus de cargas familiares

Artículo 68 Se establece un plus de cargas familiares, que representará el 10 por 100 de la nómina del personal de plantilla correspondiente a doce mensualidades y se repartirá por el sistema de puntos, en la siguiente forma:

Casados	5 puntos
con 1 hijo	6
con 2 hijos	7
con 3 hijos	8
con 4 hijos	10
con 5 hijos	13
con 6 hijos	16
con 7 hijos	19
con 8 hijos	22
con 9 hijos	25
con 10 hijos	30
con 11 hijos	35
con 12 hijos	40
con 13 hijos	45
con 14 hijos	50
con 15 hijos	55
con 16 hijos	60

Artículo 69 A los efectos de la anterior escala, solo se computarán los hijos varones o hembras, legítimos, legitimados o adoptivos, solteros, que no estén colocados ni cobren sueldo o retribución, menores de 23 años, o aún excediendo de esta edad, aquéllos que se hallen totalmente imposibilitados, siempre y cuando dicha imposibilidad impida la realización de trabajo alguno.

Los viudos con hijos, se incluirán en el grupo que correspondía, según el número de aquéllos, sin deducir, por tanto, los cinco puntos asignados por matrimonio.

Los Agentes separados legalmente o de hecho de su esposa, carecen de derecho a los puntos que les correspondieran como casados, aunque no a los de los hijos que tengan bajo su patria potestad y estuvieran en las condiciones anteriormente previstas.

Tanto los Agentes accidentados como los enfermos que perciban remuneración, seguirán cobrando el plus.

Asimismo, se seguirá cobrando durante las vacaciones o permisos remunerados, más no en aquellos en los que concurren tales circunstancias.

Solamente tendrá derecho a la percepción de este plus, el personal de plantilla que no lo perciba de ninguna otra Empresa.

Artículo 70 Para efectuar el reparto se determinará, en primer lugar, las pesetas que corresponden a cada punto; a tal efecto, se dividirá la cantidad a que asciende el 5 por 100 de la nómina del último año por la suma total de puntos que resulte de aplicar al personal la escala del artículo 69.

Las cantidades que por cargas familiares correspondan percibir a cada uno de los que tengan derecho, resultará de multiplicar el cociente de la división antes expresada por el número de puntos que se le reconocen en la escala, según sus circunstancias.

Las cantidades que correspondan a los Agentes que causen baja o las que no se abonen por cualquier circunstancia, pasarán a engrosar la derrama del año siguiente, y las que se satisfagan, a los Agentes ingresados en la Empresa durante el transcurso del año, serán deducidas del importe global del 7 por ciento que correspondan distribuir al siguiente.

Artículo 71 La falsedad en las declaraciones juradas y la falta en dar cuenta de las modificaciones familiares que se produzcan durante el año, motivarán la imposición de sanciones que se establecerán en el Reglamento de Régimen Interior, y que podrán llegar incluso a la pérdida del "plus" durante todo el año.

Artículo 72 Para entender en cuanto se relacione con el plus de cargas familiares, se constituirá una Comisión, integrada por el Director Gerente de la Empresa, con facultad de delegar; el Jefe de personal y tres representantes del personal designados por la Compañía, previa propuesta, en terna, del Sindicato, que procurará estén representados el mayor número de grupos o categorías.

Esta Comisión podrá ser renovada anualmente en la forma establecida, por iniciativa de la Empresa o del Sindicato.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Seguidamente a la fecha de la aprobación de esta Reglamentación, se constituirá en el seno de la Empresa un Comisión clasificadora, en la que habrá de existir representación Sindical, la cual realizará el encuadramiento del personal existente en la actualidad en los distintos grupos y categorías. Esta Comisión deberá atender para hacer la debida clasificación a la capacidad y condiciones del individuo que se trate de encuadrar, así como a las funciones que se realizan, siguiendo las normas y directrices del presente Reglamento.

Los que no se consideren debidamente clasificados, podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo, en el plazo de quince días, a partir de la fecha en que les haya sido comunicada su clasificación.

Segunda.—Se computarán los cuatrienios al personal que en la actualidad presta sus servicios en la Empresa, a partir de la fecha en que haya alcanzado la categoría que ostente.

Tercera.—Serán respetados, con carácter personal y a extinguir, los sueldos y las condiciones más beneficiosas que se disfrutaban y resulten superiores a las que se fijan en la presente Reglamentación, considerada en su conjunto, pero sin computar el plus de cargas familiares.

Cuarta.—Para determinar el importe del 10 por 100 que ha de destinarse al pago del plus de cargas familiares durante el primer trimestre del año actual que corresponda, se tomará como base la nómina del mes de enero, incrementada con los aumentos que resulten de aplicar este texto, teniéndose en cuenta las situaciones familiares creadas hasta el día 31 de marzo de 1945.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados los contratos colectivos de trabajo hasta ahora vigentes.

La presente Reglamentación, será aplicada a partir de 1.º de junio del año de su fecha, liquidándose al personal las diferencias que le correspondan una vez hecho el acoplamiento del mismo.

Madrid, 11 de junio de 1945.—El Director General de Trabajo, P. D., Amado Fernández Heras.

DIPUTACION

ARCHIVO

En evitación de falsas interpretaciones sobre el destino que se ha de dar a los documentos que se guardan en los Archivos municipales, se advierte a los Ayuntamientos de la provincia que, en modo alguno deberán considerar, para efectos de venta, como "papel viejo e inservible" los fondos de valor histórico (BOLETIN OFICIAL de la provincia, número 66 del 21 de marzo del actual), previniéndoles que no podrán disponer de ellos sin autorización expresa de la Dirección General de Administración Local.

Oviedo, 31 de agosto de 1945.—El Presidente, Ignacio CHACON.

Esc. Tipográf. de la Residencia provincial