

REGLAMENTO  
DE  
REGIMEN INTERIOR  
DE LA  
EMPRESA

MASSO HERMANOS, S. A.

con fábricas en:

BUEU y CANGAS (Pontevedra)

AVILES (Oviedo) y

BARBATE DE FRANCO (Cádiz), y sede

central en V I G O



REGLAMENTO

DE

REGIMEN INTERIOR

DE LA

EMPRESA "MASO HERMANOS, S. A."





R E G L A M E N T O  
D E  
R E G I M E N I N T E R I O R  
D E L A  
E M P R E S A " M A S S O H E R M A N O S , S . A . "

con fábricas en BUEU y CANGAS (Pontevedra), AVILES (Oviedo) y BARBATE DE FRANCO (Cádiz) y sede Central en VIGO

-----oo0oo-----

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artº 1º.- Alcance del presente Reglamento.-

En cumplimiento de lo ordenado en el Artº 21 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente, así como en el 49 de la Ordenanza de Trabajo en las Industrias de Conservas y Salazones de pescado, que aprueba la Orden de 20/3/1971, y adaptado a las disposiciones que tal texto contiene y a las que son aplicables, se dicta el presente Reglamento de Régimen Interior. Regula las relaciones de naturaleza laboral que se produzcan entre la Empresa y el personal al servicio de la misma, aplicándose como complementario de la Ordenanza Laboral vigente y demás normas legales relativas a la materia, ya que al ser una sola Empresa compuesta por varias fábricas y secciones, es deseo expreso de todos el regirse por una sola reglamentación.

Artº 2º.- Personal incluido.-

Se entenderá incluido, en el ámbito de aplicación de este Reglamento, todo el personal que preste servicios a la Empresa, por cuenta y orden de la misma, en cualquiera de las fábricas que ésta viene explotando y que tenga el concepto de trabajador que define el Artº 7º de la Ley de Contrato de Trabajo vigente.





Artº 3.- Personal excluido.-

En la órbita de aplicación de este Reglamento no se comprenderán:

a) Aquellos que ejerzan en la Empresa cargos de alta Dirección, alto Consejo o alto Gobierno, como son: Consejeros Delegados, Apoderados y otros de índole semejantes.

b) El personal facultativo o técnico que contrate con la Empresa algún servicio determinado, sin continuidad ni sujeción a jornada laboral.

c) Los agentes, comisionistas y representantes de comercio, siempre que, en su relación contractual con la Empresa, asuman la obligación de responder del buen fin de las operaciones que por su mediación se realicen, o de cualquier otro elemento de las mismas, o cuando las operaciones referidas no exijan para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del Empresario (Artº 6º, párrafo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo).

Artº 4º.- Vigencia

Comenzará a regir este Reglamento una vez que sea aprobado por la Autoridad Laboral competente. Desde entonces obligará a todos los afectos por sus disposiciones.

Artº 5º.- Publicación.

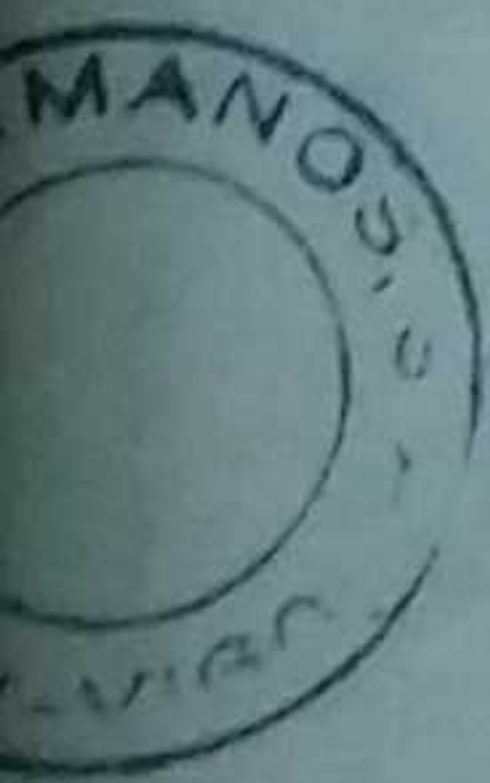
Aprobado por la Autoridad Laboral un ejemplar del Reglamento, se expondrá en cada uno de los centros de trabajo con que cuente la Empresa.

CAPITULO II

ORGANIZACION JERARQUICA DEL TRABAJO

Artº 6º.- Dirección del Trabajo

Correrá a cargo de la Jefatura de la Empresa, a través de sus distintos órganos, la facultad de ordenar y de distribuir el trabajo con asignación de puestos y misión a desempeñar por





CAPITULO III

CENSO LABORAL

Artº 10.- Plantillas.-

La Empresa acomodará la clasificación de su personal, en los grupos y categorías que establece el Artº 9 de la Ordenanza de Trabajo aplicable y, en cumplimiento de lo reglamentariamente preceptuando, las plantillas serán sometidas a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo.

Artº 11.- Modificaciones.-

Aún después de aprobados, los cuadros de personal, podrán sufrir modificaciones, por motivos justificados, a propuesta de la Empresa y con la autorización de la Autoridad competente. Cuando la Empresa introduzca en el equipo de fabricación innovaciones que determinen paro tecnológico, se ajustará a las normas de la Orden de 31 de marzo de 1955, dictada en aplicación del Decreto de 16 de Junio de 1954.

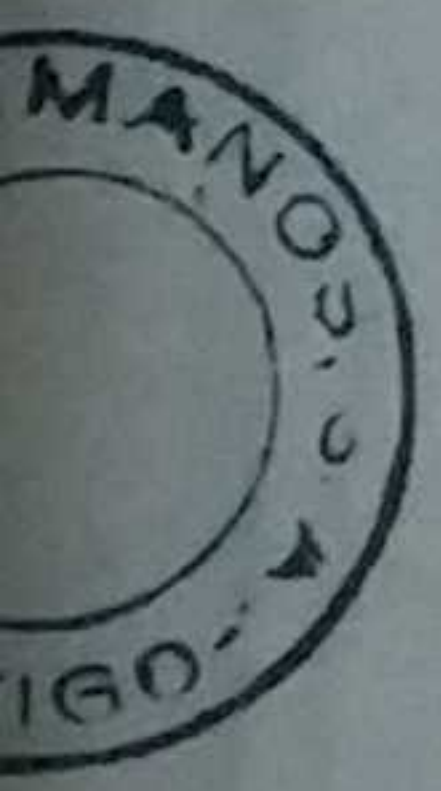
Artº 12.- Personal fijo-continuo.-

Se define en el apartado 1) de la letra A) del Artº 8 de la Ordenanza de Trabajo en las Industrias de Conservas y Salazones de Pescado, de 20 de Marzo de 1971.

Artº 13º.- Paso a fijo-continuo.-

De acuerdo con la norma b) del apartado 1), letra A) del Artº 8º de la Ordenanza del Trabajo citada, el trabajador de uno y otro sexo no encuadrado como fijo-continuo tendrá derecho a ser incluido en esta clasificación por permanencia, siempre que hubiera obtenido un promedio superior a 250 días de trabajo efectivo por año, durante cinco años consecutivos.

Para el cómputo de la permanencia no se deducirán los días de baja por enfermedad, incapacidad temporal por accidente laboral, o domingos y festivos, vacaciones, permisos y licencias retribuidos.





Artº 14.- Personal fijo-discontinuo.-

Se define en el apartado 2) de la letra A) del Artº 8º de la Ordenanza de Trabajo referida.

Artº 15º.- Paso a fijo-discontinuo.-

El tránsito a la clasificación de fijo-discontinuo exige las mismas condiciones que el relativo al fij-continuo, con la única salvedad de que basta con que el promedio obtenido de días de trabajo efectivo por año supere la cifra de 150, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artº 16.- Provisión de vacante.-

Cuando la Empresa determine proveer alguna vacante, producida en la plantilla de su personal fijo-continuo, tendrá derecho preferente a ocuparla la productora que figure entre el personal fijo-discontinuo, siempre que posea la aptitud necesaria a juicio de la Empresa.

Artº 17.- Personal interino.-

Tendrá tal consideración aquel productor que es admitido por período limitado de tiempo, para suplir la inactividad justificada, excedencia o ausencia temporal de un productor fijo.

Artº 18.- Personal eventual.-

Como su nombre indica, es el que se contrata para efectuar trabajos extraordinarios de duración limitada. Solo podrá admitirse por la Empresa cuando se produzca la ocupación de todo el personal fijo-discontinuo, que estuviese asignado a la Sección respectiva.

Este personal también tiene derecho a pasar a la plantilla de fijo por razón de la permanencia en el trabajo para la Empresa en el modo y condiciones que señala el Artº 8º de la Ordenanza del Trabajo vigente.

La relación laboral de la Empresa con esta clase de personal termina en cuanto cesa la causa o motivo que determinó su ingreso.





Artº 19.- Clasificación en razón de la función.-

a) Las normas de los artículos 9 al 16 inclusive de la Ordenanza del Trabajo, se aplicarán a esta Empresa en cuanto a la plantilla y relación del personal de ésta, se ajuste a las enumeraciones, grupos y definiciones que en tales preceptos se establecen.

CAPITULO IV

REGIMEN DE EMPLEO

ADMISIONES, ASCENSOS Y DESPIDOS

Artº 20.- Ingresos.-

Cuando la Empresa precise tomar nuevos trabajadores, para ampliación de su plantilla o provisión de vacante, reconocerá prioridad a los que se hallen inscriptos en la Oficina Local de Colocación Obrera, tal y como está establecido.

En igualdad de condiciones todo personal de la Empresa tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes que en aquella puedan producirse de superiores categorías, aunque se trate de plazas de distinto grupo profesional.

Todo trabajador, al ingresar en la Empresa, habrá de presentar a la misma, con el fin de formalizar el contrato laboral, la documentación siguiente:

- a) Certificación Médica que acredite no padecer enfermedad alguna contagiosa, sin perjuicio del reconocimiento médico a que habrá de someterse.
- b) Partida de nacimiento
- c) Cuatro fotografías tamaño carnet
- d) Certificación de la Empresa en la que anteriormente prestó sus servicios, en su caso.
- e) Tarjeta de afiliación a la Seguridad Social, también en su caso.
- f) Carnet Nacional de Identidad.
- g) Certificado de Escolaridad





Artº 21.- Condiciones psicofísicas exigibles.-

La Empresa podrá someter a reconocimiento médico al aspirante, exigirle que acredite con certificado facultativo la aptitud física para el empleo pretendido, o ambas cosas a la vez. También podrá organizar el reconocimiento psicotécnico de los productores, o confiarlo a una Institución especializada que lo practique, ateniéndose en todo caso al resultado de tales investigaciones.

Artº 22.- Capacidad profesional.-

Todo aspirante a cualquiera de los empleos especificados en el Artº 10 de la Ordenanza del Trabajo aplicable, deberá reunir las condiciones de capacidad profesional exigibles para su categoría. Esta Norma se aplicará, no solo al personal de nuevo ingreso, sino también al aspirante a cualquier puesto de ascenso.

Artº 23.- Ingreso de Personal Técnico.-

El aspirante a adquirir empleo en la Empresa, en el Grupo 1º del Artº 9 de la Ordenanza del Trabajo, dirigirá solicitud escrita al Director de aquella, en la que hará constar los empleos desempeñados anteriormente, permanencia en los mismos; méritos que considere poseer; idiomas que habla, etc.

Artº 24.- Ingreso de Personal Administrativo.-

El aspirante al ingreso en la Empresa como Administrativo deberá observar y cumplir los mismos requisitos que los consignados para el personal técnico, debiendo formular la solicitud manuscrita.

El interesado será sometido a pruebas de aptitud por la Dirección de la Empresa o al exámen del Tribunal que aquella designe, el cual comprobará en lo posible las condiciones del aspirante y los méritos alegados, ordenando los ejercicios que el mismo habrá de practicar sobre escritura al dictado, manual y mecanográfica, taquigrafía, redacción, reglas aritméticas, contabilidad, archivo de correspondencia, etc. etc.





Artº 25.- Ingreso del personal subalterno.-

La admisión de los aspirantes a cualquier plaza del Grupo 3º del Artº 9 de la Ordenanza del Trabajo se acordará por la Empresa, previo exámen de las condiciones de aspirantes. Se referirán tanto a su conductay antecedentes personales y profesionales, como a su capacidad en relación con la índole y riesgo del empleo solicitado.

Se concederá preferencia a los trabajadores de la Empresa que soliciten la plaza y que, siendo acreedores de la confianza de aquella, hayan sufrido accidente y le hubieren quedado residuales del mismo que lo incapaciten parcialmente, sin derecho a pensión o subsidio alguno, así como entre los que no pueden desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal, a causas de defectos físicos, enfermedad o edad avanzada.

Artº 26.- Ingreso del Personal de Fabricación.-

Puede proceder del aprendiz, aunque no necesariamente.

Artº 27.- Período de prueba.-

Los ingresos del personal se considerarán hechos a título de prueba durante los siguientes períodos:

- Personal técnico, tres meses
- Personal administrativo, dos meses
- Personal subalterno, un mes
- Personal de fabricación, de oficios varios y no especializados, dos semanas.
- Aprendices, un mes.

En tanto dure el período de prueba, tanto el trabajador como el Empresario, podrán proceder a la rescisión del contrato, sin que imedie previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. Durante dicho periodo el trabajador en prueba percibirá, cuando menos, la remuneración mínima legal que corresponda a su categoría profesional para la que ha sido contratado.





Artº 28.- Ingreso por prueba superada.-

Transcurrido el período de prueba, el trabajador ingresará en la Empresa en las condiciones estipuladas en el contrato efectuado y el tiempo que invirtió en la prueba será computado a efectos de los aumentos periódicos por el tiempo de servicio que establezca la presente Ordenanza.

Artº 29.- Interrupción de la relación laboral.-

En cada suspensión de trabajo del personal fijo-discontinuo no se considerará extinguida la relación laboral, sino simplemente interrumpida. Será llamado nuevamente al trabajo por orden rotativo, a medio de avisos practicados en los domicilios de las productoras, quienes quedan obligadas a concurrir puntualmente a prestar el trabajo a la hora señalada.

Artº 30.- Cese del personal fijo.-

El personal fijo podrá cesar libremente solicitando su baja con una antelación de ocho días, si se trata del obrero; quince días si del administrativo o subalterno y treinta días si del técnico.

Artº 31.- Ascensos: Normas generales.-

En las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal y en los puestos a cubrir por aumento en las respectivas categorías se observarán, en lo que al ascenso a dichas vacantes o plazas se refiere, las siguientes normas:

1) En cualquier caso será ineludible la exigencia de reunir las condiciones adecuadas y de aptitud para desempeñar el puesto de trabajo que se trata de cubrir.

2) Al igual que los ingresos, los ascensos se considerarán hechos a título de prueba, variables según los puestos a cubrir, no pudiendo exceder de los períodos que, para cada grupo de personal, señala el Artº 12 de la Ordenanza Laboral, respecto a ingresos. Cumplido satisfactoriamente dicho período se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva.





3) El ascenso es de libre aceptación del trabajador.

Artº 32.- Ascensos a los distintos grupos profesionales.-

a) Al Grupo 1º: Técnicos.-

A Jefe de fabricación se hará por el turno de libre designación de la Empresa, a Encargado General mediante concurso entre Encargados de Sección; concurso en el que se tendrá en cuenta la labor diaria demostrada, los méritos contraídos, la vinculación a la Empresa, la capacitación probada, etc.

También se cubrirán las plazas de Encargados de Sección mediante concurso a celebrar entre los que constituyen el grupo de personal de fabricación y el grupo de personal de oficios varios.

Si afecta a profesionales de oficios varios el ascenso se llevará a cabo por concurso entre Oficiales de primera del grupo quinto de la Ordenanza Laboral.

b) Al Grupo 2º: Administrativos.

A Jefe de Administración se hará por libre designación de la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en la clase de Jefes de Sección se cubrirán alternativamente, una vez por antigüedad entre Oficiales de primera y otra por concurso de méritos entre los componentes de las dos clases de la categoría oficial.

Tanto para pasar de Auxiliar a Oficial Administrativo como de Oficial de segunda a primera, se observarán los dos turnos de antigüedad y concurso de méritos, alternativamente.

Los aspirantes, cuya antigüedad sea superior a dos años, pasarán automáticamente, si hubiera vacante, a ocupar plaza de Auxiliar al cumplir 18 años de edad, siempre que demuestren tener conocimientos bastantes para el ascenso. De no existir vacante, el sueldo queda incrementado en la forma que señala la Ordenanza.





c) Al Grupo 30: Subalternos.

El Conserje será nombrado discrecionalmente por la Dirección de la Empresa entre los Ordenanzas y Porteros. El Botones, al cumplir 18 años, pasará automáticamente a Ordenanza, si antes no pasó al Grupo Administrativo, en el caso de existir vacante. De no existir vacante se incrementará su sueldo en el modo y cuantía que señala la Ordenanza de Trabajo.

d) Al Grupo 40: Personal de Fabricación.-

Habida cuenta de la diferenciación de funciones y cometidos que corresponden al personal de fabricación, únicamente se podrán producir aquellos ascensos que a juicio de la Empresa puedan establecerse.

e) Al Grupo 50: Personal de Oficios Varios.

Dentro de cada oficio de los que este grupo comprende, el ascenso de Ayudante a Oficial de segunda tendrá lugar por turno de antigüedad, previo exámen de aptitud; de Oficial de segunda a Oficial de primera, y de Oficial de primera a Maestro, por concurso de méritos, que al efecto se establezca.

f) Al Grupo 60: Personal no especializado.-

Basta con alcanzar la edad de 18 años para que el Pinche ascienda a Peón ordinario o a auxiliar, toda vez que la diferenciación entre las mencionadas categorías no es en razón de perfeccionamiento técnico sino de edad.

Artº 33.- Trabajos eventuales de superior categoría.

La Empresa queda facultada para destinár, en caso de necesidad a sus productores, a trabajos de superior categoría, con el salario que a ésta corresponda, debiendo reintegrar al obrero de que se trate al antiguo puesto de trabajo tan pronto cese la causa que determinó el cambio, que no puede tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos.

Si, por conveniencias de la Empresa, se destina a un productor a trabajos de categoría profesionalmente inferior a la que esté adscrito, sin que por ello perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo, el productor conservará el derecho al jornal correspondiente a su superior categoría.





Artº 34.- Despidos.-

La Empresa podrá despedir al trabajador cuando éste incurra en alguna de las justas causas señaladas en la Ley de Contrato de Trabajo vigente, en la Ordenanza del Trabajo aplicable o en el presente Reglamento.

Si la Empresa adoptara la decisión de despido de algún trabajador, tan pronto se produzca la notificación, se informará al Jurado de Empresa correspondiente de esta medida.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artº 35.- Duración de la misma.

Con carácter general el personal comprendido en el presente Reglamento, queda sometido a la jornada normal de cuarenta y ocho horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: Ocho horas y cuarenta minutos de lunes a viernes, ambos días inclusive y cuatro horas y cuarenta minutos los sábados.

Por excepción, el personal administrativo disfrutará de la jornada de siete horas diarias, menos los sábados que queda reducida a cuatro de mañana.

También queda excluido del régimen general de jornada el trabajo del Conserje, Porteros, Ordenanzas, que disfruten de casa, habitación o sobresueldo y no hayan de ejercer una vigilancia constante.

Artº 36.- Diferenciación de periodos.-

Para la confección de los correspondientes cuadros horarios y aplicación, en su caso, de los recargos que procedan, se considerará el día dividido en dos períodos: diurno y nocturno.

A) Período diurno. Constituido por las horas comprendidas entre las seis de la mañana y las veintidós horas del día.





B) Período nocturno. Es el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Artº 37.- Devenos en jornadas incompletas de trabajo.-

Una vez iniciada la jornada de trabajo, aún cuando se trabaje menos de cuatro horas, el productor ha devengado el salario mínimo correspondiente a media jornada. Si la jornada se prolonga por encima de las cuatro horas, se liquidará como jornada completa, aunque no se rindan la totalidad de las horas.

Artº 38.- Acceso anticipado del personal a la Fábrica.-

Con quince minutos de antelación para el comienzo de la jornada, se accionará una sirena y se abrirán las puertas de las fábricas para facilitar el acceso del personal asignado a las diferentes secciones de aquellas.

Marcará el comienzo de la jornada otro toque de timbre o campana coincidiendo con su iniciación en la hora precisa. En este momento el personal deberá estar en su puesto de trabajo.

Artº 39.- Término de jornada.-

El personal estará en su puesto de trabajo hasta el término de la jornada. La hora precisa de finalización se hará saber por una señal de timbre o campana.

Artº 40.- Lactancia.-

Con el fin de que puedan lactar a sus hijos las trabajadoras que se hallen en tal caso, éstas disfrutarán de un tiempo razonablemente prudencial, divisible en dos períodos de media hora cada uno.

El horario que se establezca es susceptible de modificación a petición de la trabajadora, siempre que comunique precisamente a la hora de entrada al trabajo a la Dirección de la Empresa el horario que hubiera escogido para dicha lactancia.





CAPITULO VIDESCANSOSArtº 41.- Disfrute de los mismos.-

El personal de esta Empresa disfrutará de descansos, tanto en domingos como en fiestas oficiales que el Calendario Oficial Laboral determine.

No obstante, por tratarse de una Industria cuya materia prima necesita una elaboración inmediata, podrá utilizarse en domingos y demás días festivos al personal mínimo indispensable para las citadas labores, pero se le concederá a dicho personal en todo caso el descanso semanal compensatorio.

Si por circunstancias excepcionales no pudiera otorgarse el descanso semanal compensatorio, el día trabajado será abonado con el recargo del cincuenta por cien.

CAPITULO VIIPERMISOS Y LICENCIAS CON O SIN RETRIBUCIONArtº 42.- Licencias.-

La Empresa concederá licencias a los trabajadores que las soliciten, sin pérdida de retribución, en los casos y con las duraciones siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, 15 días
- b) Enfermedad grave del cónyuge, padre o hijos y alumbramiento de la esposa, 5 días.
- c) Cumplimiento de un deber público inexcusable, por el tiempo indispensable.

Dichas licencias tienen el carácter de mínimas, pudiendo ser más generosas en el supuesto de que los Convenios Colectivos Laborales aplicables dispongan la ampliación de estas duraciones.





Artº 43.- Justificación del motivo.

Los motivos que se aleguen en petición de licencias, habrán de justificarse con la documentación correspondiente y en su momento oportuno. Se procurará otorgar las licencias con prontitud, sin perjuicio de las sanciones que la Empresa puede imponer en el supuesto de aducirse por el trabajador falsas o imaginarias causas, posteriormente advertidas.

Artº 44.- Licencias sin sueldo.-

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio a la Empresa, podrá pedir, en casos de verdadera justificación, licencia sin sueldo, y con descuento de tiempo a efectos de antigüedad, hasta un plazo no superior a seis meses, siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa y su expediente personal sea favorable. No podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

Artº 45.- Servicio Militar.-

En el caso de cumplimiento de Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el deber patriótico, cubriéndose su plaza con personal interino. El trabajador deberá reintegrarse a la Empresa antes del transcurso de los dos meses contados a partir de la fecha del licenciamiento. Si así no lo hiciere, quedará rescindido el contrato laboral.

El tiempo de prestación de servicio Militar obligatorio y el voluntario, por el período mínimo de duración de éste, se computará a efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicios en la Empresa, como si se tratase de trabajador activo.

Artº 46.- Permisos.-

Para atender a asuntos propios, podrán solicitarse de la Dirección de la Empresa permisos, a medio de solicitud escrita en la que se invoque la causa. La Empresa procurará complacer al peticionario si el tiempo de la ausencia del trabajador es corto y las necesidades del servicio lo permiten. El tiempo que dure el permiso no será retribuido.





Artº 47.- Excedencias.-

El personal fijo de carácter continuo podrá pasar a la situación de excedencia, con pérdida de retribución en tanto no se reincorpore al trabajo. La excedencia puede ser: voluntaria y forzosa.

1) Voluntaria.- Podrá solicitarla aquel personal con cinco años de servicio como mínimo en la Empresa y con sujeción a las siguientes normas: -

- a) Solicitud escrita y motivada del peticionario.
- b) La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a la solicitud.
- c) Se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco, y sin derecho a prórroga.
- d) El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a ningún efecto.
- e) Terminada la excedencia el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la misma categoría, si no hubiere trabajadores en situación de excedencia forzosa esperando.
- f) Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo que le fue concedido, perderá todos sus derechos.

2) Forzosa.- Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Enfermedad, siempre que se hubieran agotado los plazos de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Seguridad Social.
- b) Reducción de plantilla.
- c) Nombramiento para cargo político que haya de hacerse por Decreto.

En el supuesto de nombramiento para cargo político, la excedencia durará el mismo tiempo que el cargo que la motiva, con derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se compute el tiempo de excedencia a efectos de los aumentos por años de servicio.





La reincorporación deberá instarse por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo, perdiéndose todo derecho de no hacerse en dicho plazo.

## CAPITULO VIII

### LUGAR Y CONDICIONES DE PAGO

#### Artº 48.- Pago de retribuciones.-

El pago de jornales se efectuará los sábados de cada semana, y cuando resultaren festivos, en el día anterior. El de las retribuciones mensuales se satisfará en el último día de cada mes, o en el anterior si resultara festivo.

#### Artº 49.- Reclamación por error.-

Si existiese algún error entre el dinero percibido y las cifras consignadas en la nota de pago, la reclamación habrá de hacerse simultáneamente a la entrega de los haberes y en presencia del pagador.

Si a juicio del trabajador hubiera errores en el cálculo de sus haberes, deberá hacer la reclamación en los dos primeros días siguientes.

#### Artº 50.- Lugar de pago.-

El pago se efectuará en las Oficinas de la fábrica en la que el trabajador preste sus servicios, e inmediatamente después de finalizar la jornada de trabajo del día de pago. Los pagos se harán solamente al propio interesado o a la persona debidamente autorizada por el mismo.

#### Artº 51.- Anticipos.-

Todo trabajador podrá percibir anticipos a cuenta de trabajos ya realizados, sin que su cuantía exceda del 90% del importe de los emolumentos devengados.

Si el trabajador por causa grave o anormal necesidad individual o familiar solicitase de la Empresa una





cantidad en concepto de anticipo, la Empresa, vistos los motivos y las pruebas aportados, procurará paliar la situación de agobio del trabajador, concediéndole toda o una parte de la cantidad solicitada, ya graciamente o ya otorgándole plazos cómodos para su reintegro.

## CAPITULO IX

### DISCIPLINA: RECOMPENSAS Y SANCIONES

#### Artº 52.- Méritos recompensables.-

Se considerarán como méritos recompensables en el comportamiento de los productores, los siguientes:

a) La constancia y el desvelo en el trabajo, sostenidos durante un largo periodo, no inferior a cinco años, cuando constituyen un ejemplo digno de emulación para los demás trabajadores.

b) La prestación de algún servicio excepcional, en el que se haya puesto a prueba la lealtad a la Empresa o la inteligencia del trabajador en el cumplimiento de su deber o labor profesional.

c) Aportación de ideas al mejoramiento de la producción que pueda beneficiar a la Empresa.

d) La conducta heroica en alto grado en la que, con grave riesgo de la vida o de la integridad física del obrero, se evita un mal de importancia para la Empresa o compañeros de trabajo.

e) Cualquier otra que denote un espíritu de servicio, fidelidad o afán de superación profesional, que tenga el realce y transcendencia moral o laboral, de los anteriores hechos.

#### Artº 53.- Concesión de premios.-

Incumbe a la Dirección de la Empresa el otorgamiento de recompensas, cuando concurran en determinado trabajador los merecimientos a que se contrae el artículo





precedente. Para ello si fuese necesario apreciar el mérito relativo o comparativo, a fin de decidir entre una pluralidad de aspirantes, se instruirá un expediente sumario en el que serán oídos los interesados, quienes podrán aportar pruebas del caso. El acuerdo que recaiga se hará público en el tablón de anuncios.

Artº 54.- Determinación de los premios.-

La clase y cuantía del premio a otorgar, se ajustará por la Empresa a la naturaleza de la acción recompensable, dentro de la siguiente especificación:

- a) Cantidad alzada en metálico, que se entregará al premiado.
- b) Aumento de sueldo.

Artº 55.- Sanciones.-

La imposición de sanciones por faltas cometidas, queda reservada a la Dirección de la Empresa. Por delegación de ésta, podrán aplicarse por otras jerarquías de la Empresa, de acuerdo con la importancia y entidad de la falta. Las sanciones por faltas que excedan de leves, deberán comunicarse por escrito al trabajador, al que se le someterá a expediente, si procediese, a juicio de la Empresa, o si fuere preceptivo, por razón del cargo que ocupare.

Artº 56.- Clasificación de las faltas.-

Se reputarán faltas aquellas acciones u omisiones que supongan un quebranto para la disciplina o intereses de la Empresa, o un desconocimiento de las obligaciones impuestas por las disposiciones en vigor o por el presente Reglamento.

Las faltas se clasifican por consideración a su importancia, transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artº 57.- Faltas leves.-

Se definen como tales las siguientes:





a) El retraso en la entrada al trabajo, siempre que se registre la falta de puntualidad más de tres veces en un mes, sin justificación acreditada.

b) La omisión del aviso de baja, cuando ésta sea justificada, a la Empresa, si no concurre una causa racional de imposibilidad. Si la omisión se prolonga más allá de las 48 horas siguientes a la baja, puede ser configurante de mayor gravedad, llegando incluso a ser muy grave.

c) El abandono inmotivado del trabajo, entendiéndose por tal el cambio voluntario de sección o de labor sin autorización, aún por breve tiempo, se transformará en falta grave cuando ocasione perjuicio de alguna consideración a los intereses de la Empresa o dañe la prestación del trabajo de otros productores. Se transformará en muy grave, cuando por consecuencia del abandono inopinado sobrevenga algún accidente de trabajo, deterioro de alguna máquina, situación de peligrosidad para el resto del personal o de los intereses de la Empresa u otra equivalencia.

d) Los pequeños descuidos en la utilización y conservación del material, sea constituido por instrumental o materias primas. La reincidencia, después de sancionada la primera falta, constituirá falta grave y la segunda muy grave.

e) La falta de aseo o limpieza personal. Si se repitiera en el personal de fabricación, sería una falta grave o muy grave, según la trascendencia del hecho.

f) No observar la diligencia y corrección debidas en las relaciones con el público. Si la cometiera el personal administrativo y mediare ofensa, la falta se estimará grave o muy grave, según la importancia de aquellas.

g) La omisión del aviso de cambios de residencia y domicilio a la Empresa, especialmente si se trata de personal discontinuo.

h) La discusión durante la jornada. Cuando degenerate en escandalosa o perturbadora para el ritmo de trabajo, se reputará falta grave.

i) Comer durante las horas de trabajo.

j) Faltar a las normas elementales de educación en el trato con los compañeros y superiores.





k) Fumar en lugares prohibidos o peligrosos, silbar o leer periódicos o libros en las horas de trabajo.

l) Las asimilables a las anteriores por su entidad y carencia de efectos duraderos o transcendencia al régimen de trabajo o seguridad del mismo.

Artº 58.- Faltas graves.-

Se califican de tales las siguientes:

a) La prevista bajo igual letra del Artº 57, cuando el retraso se cometa durante más de tres días en un periodo de 30 naturales. No obstante, si se comete en el relevo de un compañero una sola falta, tendrá la calificación de grave.

b) La omisión del aviso puntual de los cambios en la composición de la familia del trabajador, cuando afecte a los regímenes del Plus Familiar o seguros y Subsidios Sociales obligatorios. Si la omisión se comete intencionadamente y por lucro, la falta se calificará de muy grave.

c) La participación en juegos o en lecturas durante la jornada de trabajo.

d) La falta de la atención debida al trabajo que fuere confiado al trabajador, teniendo en cuenta la índole de aquel. Si engendrara peligrosidad, para la salud o intereses ajenos, se transformará en falta muy grave.

e) La simulación de enfermedad o accidente u otra causa implicativa de irresponsabilidad por faltas sancionables. Asimismo la prolongación abusiva de cualquier dolencia que lo retenga alejado del trabajo habitual, incluso por ausencia estando en baja por enfermedad.

f) La desobediencia o indisciplina a las órdenes de los superiores, en relación del trabajo. Se convertirán en muy grave cuando tenga repercusión ostensible de la disciplina general del centro de trabajo o produzca perjuicio notorio a la Empresa o a los demás productores.





g) No someterse o negarse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

h) Simulación de la asistencia de otro trabajador, firmando o fichando por el faltante.

i) Negligencia o desidia en la presentación del trabajo, si afecta a la buena marcha de éste.

j) La imprudencia, aún siendo profesional en el servicio encomendado. Se considerará muy grave, si crea peligro para la seguridad de las existencias o instalaciones, o riesgo de accidentes para los compañeros de trabajo.

k) La realización de trabajos o particulares durante la jornada y aún fuera de ella con uso de herramientas o material de la Empresa, salvo que ésta lo hubiera autorizado.

l) La reiteración en las faltas leves -salvo las de puntualidad- si ocurriese dentro de un trimestre y fuese sancionada la primera.

ll) La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo, estimada conforme a la Tabla de que trata el Artº 71, durante dos jornadas en una semana o cuatro al mes.

m) Penetrar en los lugares de aseo o evacuación destinados exclusivamente al personal de distinto sexo.

n) Proferir vocablos groseros o malsonantes.

ñ) Cualquier otra que tenga entidad análoga a las anteriores, incluyendo los casos previstos en los apartados c), d), e), f), y h) del artículo anterior.

#### Artº 59.- Faltas muy graves.-

Constituyen faltas muy graves:

a) La reiteración de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin justificación, si llegan a diez en seis meses o 20 en un año.





b) La reiteración de faltas de asistencia al trabajo, sin justificación, si llega a cinco en un mes.

c) El fraude, deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o el robo, así a los compañeros de trabajo como a la Empresa; o dentro de sus dependencias o fuera de ellas durante la jornada, cualquiera que sea la víctima.

d) Causar daños, incluso por culpa o negligencia en maquinaria o herramientas, piezas, útiles, primeras materias, edificios, documentos, prendas, vehículos, etc., de la Empresa, inutilizarlos o hacerlos desaparecer, aun parcialmente.

e) Ser reincidente en las faltas especificadas en el apartado g) del artículo 58.

f) Condena por robo, hurto, estafa, malversación, apropiación indebida, receptación, defraudación u otra implicativa de desconfianza hacia el agente del delito. Si la condena supone una privación de libertad por más de seis años, cualquiera que sea la clase de infracción cometida, tendrá los efectos laborales de falta muy grave.

g) Falta de aseo y limpieza, habitual y continuada, que suscite queja de los compañeros o suponga perjuicio para la elaboración de productos alimenticios.

h) La embriaguez, aunque fuese eventual, durante el trabajo.

i) Violación del secreto de la correspondencia o documentación de la Empresa o de los compañeros de trabajo dentro del centro en que se presta.

j) Revelación a extraños de datos, planos, procesos, etc., que tengan carácter reservado y pertenezcan a la Empresa.

k) Competencia a la Empresa en las actividades que constituyen el giro de la misma.

l) Malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, ofensa a la familia de éstos o, en ambos conceptos a los compañeros y subordinados.





- 11) Blasfemia proferida con habitualidad.
- m) Causar accidentes graves, por imprudencia o negligencia inexcusables, aunque no dañe a la Empresa.
- n) Abandono del trabajo, cuando se tiene un puesto de responsabilidad
- ñ) La 11) del artículo anterior, cuando la disminución del rendimiento sea acusada y sostenida excediendo de dos días en semana o cuatro al mes.
- o) Pendencia o riña con sus compañeros de trabajo.
- p) La reiteración en faltas graves, que fuesen sancionadas dentro de un semestre.
- q) Los actos de sabotaje, excitación a los mismos y los de coacción a los compañeros.
- r) El propósito de engañar con ánimo fraudulento a los Médicos de Empresa o de la Seguridad Social para obtener injustificadamente una baja temporal en el trabajo.
- s) Causarse intencionada y voluntariamente lesiones para conseguir baja en el trabajo.
- t) Cualquiera maquinación realizada con el propósito de dilatar la curación de lesiones o enfermedades.
- u) Y cualquier otra acción u omisión, intencional o culposa de entidad análoga a las que acaban de especificarse.

Artº 60.- Cuadro de sanciones.-

De acuerdo con el Artº 40 de la Ordenanza del Trabajo vigente, las sanciones a imponer, según el grado de la falta, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves.- Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.





B) Por faltas graves.- Multa de uno a seis días de haber; traslado de puesto dentro de la misma fábrica; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; descenso a una categoría profesional inferior por plazo no superior a tres meses.

C) Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; inhabilitación por periodo no superior a cinco años para ascender de categoría; traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna; descenso a una categoría profesional inferior por plazo superior a tres meses y despido.

Artº 61.- Tramitación especial del despido.-

Cuando la Empresa deba imponer a un trabajador esta sanción disciplinaria, se lo comunicará por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan. En tal comunicación habrá de señalarse el apartado del Artº 77 de la Ley de Contrato de Trabajo en que haya incurrido el trabajador. Este deberá firmar el duplicado de la comunicación que archivará la Empresa, Si no estuviere conforme con la sanción deberá deducir su demanda dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que fue notificada, prorrogables por tres más en razón de la distancia, ante la Magistratura Provincial de Trabajo. En todo caso, al imponerse la sanción, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Jurado de Empresa.

Artº 63.- Tramitación de expedientes.-

Cuando por razón del cargo que el productor ejerza sea indispensable la instrucción de expediente, al objeto de sustanciar la falta grave o muy grave, la Jefatura de la Empresa designará un empleado que actúe como Instructor y otro que desempeñe las funciones de Secretario. El Instructor recibirá la denuncia y evacuará las pruebas que puedan corroborarla, cuando de las mismas resulten cargos contra el denunciado, que pueden configurar faltas graves o muy graves, los notificará por escrito al expedientado, dándole un plazo de cinco días para que pueda alegar lo que estime conveniente a su defensa y proponga las pruebas cuya práctica le interesa.





Una vez evacuados, si se propusieran, o transcurrido el término en otro caso, el Instructor dictará la resolución que adquirirá firmeza en esta vía cuando la apruebe la Jefatura de la Empresa.

La tramitación de todo expediente disciplinario debe quedar finalizada en el plazo de un mes.

Artículo 63.- Notificación de sanciones.-

Toda sanción, con excepción de las de carácter verbal, será notificada por escrito al productor, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, debiendo el productor firmar el duplicado de la notificación.

Artº 64.- Concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad.-

En las sanciones a imponer, según la falta cometida, se tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes y el grado de participación del inculpado.

Son circunstancias atenuantes: Cometer una falta por vez primera, habiendo tenido hasta entonces un buen comportamiento. ser objeto de provocación por parte de la persona ofendida. No haber valorado el acto realizado, siempre que se manifieste el arrepentimiento y cualesquiera otras que deban mitigar la sanción.

Son circunstancias agravantes: La reincidencia; Obrar con premeditación en el acto realizado. obrar con abuso de confianza; obrar en perjuicio del buen nombre de la Empresa o de sus intereses económicos, así como cualesquiera otras que aconsejen la adopción de medidas de ejemplaridad.

Artº 65.- Facultad sancionadora, prescripción y anulación.-

1) Las sanciones solo podrán ser impuestas por el Jefe de la Empresa o por la persona en quien éste delegue tal facultad.





2) Las faltas leves prescribirán al mes, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que la Empresa haya tenido o podido tener conocimiento de las mismas; las graves y muy graves a los tres meses, si en tal plazo no se procede a la imposición de la sanción.

3) La Empresa anotará en los expedientes personales, o en los libros que al efecto lleve, las sanciones que imponga a sus trabajadores por faltas graves o muy graves, así como la reincidencia en las faltas leves.

4) Transcurrido un año desde la comisión de una falta leve sin haber reincidido en nueva sanción, queda automáticamente anulada la nota desfavorable.

Si se tratara de faltas graves o muy graves el plazo se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

También tendrá lugar la anulación de notas desfavorables a consecuencia de observar el sancionado, posteriormente el cumplimiento de la sanción, una conducta ejemplar, a juicio de la Empresa, merecedora del otorgamiento de un premio, como evitar un atraco, robo, incendio, etc., con grave riesgo de la vida; gran espíritu de servicio o de fidelidad a la Empresa, afán de superación profesional y cualquier otra disposición o cualidad del trabajador que sea digna de destacar por su espíritu de renunciación y de sacrificio.

#### Artº 66.- Denuncia de abusos.-

Cualquier productor que considere cometido abuso de autoridad por parte del alguno de sus Jefes, podrá elevar denuncia a la Jefatura de la Empresa, que ordenará la instrucción del oportuno expediente, en el supuesto de que así procediera. La acción para denunciar asiste solamente al que sufra el abuso.





CAPITULO XRETRIBUCIONESArtº 67.- Sistema de productividad adoptado.

La remuneración del personal de esta Empresa se establece sobre la base de una remuneración fija y un sistema de incremento de ésta, en función de las mejoras en la productividad, por el método Bedaux, por estimarse el más adecuado al trabajo de esta Empresa.

Artº 68.- Percepciones salariales.-

La remuneración salarial del personal estará integrada por los siguientes conceptos:

- a) Salario o sueldo base reglamentario señalado por el Ministerio de Trabajo, por los Convenios Colectivos Sindicales vigentes o por los pactos individuales entre la Empresa y los Trabajadores.
- b) Aumentos periódicos por antigüedad.
- c) Aumentos concedidos por la Empresa que no tengan el carácter de mejoras voluntarias, de acuerdo con el Decreto de 21 de Marzo de 1958 y Orden de 18 de Abril del mismo año.
- d) Primas por incentivos.
- e) Pagas extraordinarias, legales o pactadas.
- f) Las percepciones correspondientes a horas extraordinarias.
- g) La remuneración de los días de fiestas.
- h) Y cualquier otra percepción que reciba el trabajador como compensación directa de su esfuerzo o rendimiento.

Artº 69.- Tabla de salarios.-

De acuerdo con la Ordenanza del Trabajo vigente para la industria Conservera, que aprueba la Orden de 20 de Marzo de 1971, las remuneraciones correspon-





tes a cada categoría profesional serán las vigentes en cada caso. Si el Convenio (O Convenios) Colectivos Laboral vigente, o los pactos individuales entre la Empresa y el Trabajador, señalaran inferiores retribuciones, habrá que atenerse a éstas.

Artº 70.- Remuneración con incentivo.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación general, Orden de 8 de mayo de 1961 y disposiciones complementarias.

Artº 71.- Características del sistema.-

Rigiendo en esta Empresa el sistema de incremento de las retribuciones mínimas en función de las mejoras en la productividad, medidas por el método Bedaux, se incorporan como anexo al presente Reglamento las características y valores del método referido. En el caso de que el productor no alcanzase habitualmente el rendimiento mínimo exigible, la Empresa podrá aplicar las sanciones del caso.

CAPITULO XI

PREMIOS DE ANTIGUEDAD

Artº 72.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.-

Todo personal fijo de Empresa, tanto de carácter continuo como de discontinuo, disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio, como premio de vinculación de aquel con la Empresa.

Estos aumentos y su cuantía se fijan en la Ordenanza de Trabajo, a no ser que el Convenio Colectivo Sindical vigente o los pactos individuales dispongan otra cosa.





Artº 73.- Computo de la antigüedad.-

Se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que el trabajador haya percibido salario o remuneración, ya por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba indemnización económica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad.

Será computable asimismo el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical y el de permanencia en el Servicio Militar.

No se computará el tiempo en que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

El premio por antigüedad se determinará en función de los años de servicios prestados a la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado. A tal efecto se estimarán los servicios prestados en período de prueba y por el personal interino o eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de fijo.

Artº 74.- La antigüedad en el caso de ascenso de categoría.-

En el supuesto de ascenso de categoría, percibirá el trabajador, cuando menos, el sueldo base de aquella a la que se incorpore, incrementando en el importe de la totalidad de los trienios en función de la nueva categoría que ocupe.

Se estimará en la nueva categoría el periodo de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último trienio.

Artº 75.- La antigüedad en caso de cese

Si el trabajador cesase por sanción o por su voluntad sin solicitar y obtener la excedencia voluntaria y posteriormente causara alta en la Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de





la fecha en que este último ingreso se produce, con pérdida de los derechos de antigüedad anteriores.

Artº 76.- Comienzo del devengo del premio por antigüedad.

Los aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla.

## CAPITULO XII

### RENDIMIENTOS MINIMOS

Artº 77.- Condiciones mínimas exigibles.-

De acuerdo con las características generales del Método Bedaux aplicado en esta Empresa y aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo, las condiciones mínimas exigibles de rendimiento para poder alcanzar las retribuciones convenidas, son las siguientes:

- 1a/- Actividad 54 Bedaux, para el personal masculino.
- 2a/- Actividad 48 Bedaux, para el personal femenino.

Teniendo en cuenta las mejoras económicas que se estipulan en el Convenio, las cuales se hacen en razón de una mayor productividad o rendimiento, se considerará que la actuación voluntaria obrera que no rinda 54 y 48 para hombres y mujeres respectivamente, medida esta puntuación en la escala Bedaux, mínimos exigibles a ambas clases de personal, al amparo de lo dispuesto en el Artº 27 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, la Empresa podrá sancionar a su personal en la siguiente forma:

- 1.- Durante la primera y segunda semana de rendimiento inferiores a los mínimos, apercibimiento por escrito.





2.- Durante la tercera semana, las sanciones podrán ser cualesquiera de las previstas en el Artº 40 de la Ordenanza de Trabajo vigente, por faltas graves.

3.- La falta voluntaria de rendimiento mínimo en la tercera semana, después de los apercibimientos establecidos, podrá ser considerada como falta muy grave, incurso en el Artº 77 - f) de la Ley de Contrato de Trabajo.

### CAPITULO XIII

#### COMPUTO Y RETRIBUCION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

##### Artº 78.- Su carácter.-

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima, se entiende que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa y a la libre aceptación al trabajador, a excepción de los casos de fuerza mayor (averías de reparación perentoria, evitación del deterioro de primeras materias, etc.), en que se considerará obligatoria la realización de dichas horas.

##### Artº 79.- Recargos por horas extraordinarias

Los recargos por horas trabajadas en periodo nocturno o de carácter extraordinario, establecidos sobre el salario tipo de la hora ordinaria, son las siguientes:

- a) Las dos primeras con el recargo del 50%
- b) Las dos siguientes con el recargo del 75%
- c) Las restantes con el 100%
- d) Las horas trabajadas en días festivos con el 150%

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los vigentes Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo en el supuesto de que mejoren estas condiciones a favor del trabajador.





Artº 80.- Horas nocturnas y su recargo.-

Se entiende por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Los recargos por horas trabajadas comprendidas en periodo nocturno establecidas sobre el salario tipo de la hora ordinaria, será del 25% por horas completas, sea cual fuere la fracción de la hora trabajada.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los vigentes Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, en el supuesto de que mejoren estas condiciones a favor del trabajador.

Artº 81.- Inaplicabilidad del recargo a ciertos cargos.

Los recargos por horas trabajadas en periodos nocturnos no se aplicarán a los Guardas Jurados, Vigilante, Conserje y Portero, cuando por la naturaleza del trabajo que se le confie tengan que prestarse fuera del llamado diurno.

Artº 82.- En horas mixtas (día y noche)

En el caso de comenzarse el trabajo en horas de periodo nocturno, siempre que en el mismo se hiciese más de media jornada, aunque el resto sean diurnas, se abonarán los salarios de la jornada entera, hasta su terminación, con el recargo establecido para dicho periodo nocturno.

Si, contrariamente, la jornada, aún comenzada en horas nocturnas, no llegase en éstas a la media jornada, se abonarán solamente con el recargo del 25% las efectuadas en dicho periodo.





CAPITULO XIV

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artº 83.- Número y cuantía de las mismas.-

El personal al servicio de la Empresa, tendrá derecho a las siguientes gratificaciones anuales:

a) Personal técnico, administrativo y subalterno: una mensualidad, coincidiendo con la fiesta de Navidad del Señor y otra con la fiesta de la Exaltación del Trabajo.

b) Personal de fabricación, de oficios varios, no especializados y aprendices: Veinte días de salario, coincidiendo con la fiesta de Navidad del Señor y otros veinte días, con la fiesta de la Exaltación del Trabajo.

En los casos en que los Convenios Colectivos de Trabajo aplicables mejoren estas pagas a los trabajadores, se estará al tenor de aquellos.

Artº 84.- Normas a tener en cuenta.-

1) Para la determinación de dichas pagas, se estimará el sueldo o jornal reglamentario, o la mayor remuneración que se satisfaga por la Empresa y los aumentos periódicos por años de servicio.

2) El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, el de carácter discontinuo, interino o eventual, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artº 85.- Fechas de abono.-

Dichas gratificaciones se harán efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de Diciembre y 18 de Julio.





CAPITULO XVVACACIONESArtº 86.- Duración.-

Sin perjuicio de que las normas generales o los Convenios Colectivos aplicables puedan disponer o dispongan mayores períodos de tiempo, la duración del descanso anual retribuido de los productores es la siguiente:

A) Personal subalterno, de fabricación, de oficios varios y no especializado, veintidós días anuales.

B) Personal administrativo y técnicos no titulados, veinticinco o veintiocho días naturales, según lleve menos o más de dos años al Servicio de la Empresa.

C) Personal técnico titulado, veinticinco días naturales. Cuando lleve más de cinco años al servicio de la Empresa, un mes de vacaciones.

Artº 87.- Fecha de su otorgamiento y disfrute.

La Empresa concederá las vacaciones preferentemente en verano. No obstante y respecto solamente del personal fijo-continuo quedará obligada a concederlas al menos en un 10% de la plantilla de esta clase de personal principalmente en verano.

Artº 88.- Percepción del concepto en proporción al tiempo trabajado.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, el discontinuo, el interino y el eventual, que no les fuese posible disfrutar normalmente de las vacaciones, percibirá económicamente, en concepto de vacaciones en proporción al tiempo realmente trabajado.





El pago del importe del periodo correspondiente a vacaciones se efectuará el día antes del disfrute de las mismas.

## CAPITULO XVI

### APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

#### Artº 89.- Contrato de aprendizaje.-

En virtud del contrato de aprendizaje la Empresa se obliga a enseñar prácticamente al aprendiz aquellas labores que corresponden a las diversas secciones de la Empresa, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende.

#### Artº 90.- Normas especiales.-

- 1) El aprendizaje será siempre retribuido y se considerará como complemento de la enseñanza técnica y práctica que tenga lugar en una Escuela profesional o en el taller.
- 2) Se formalizará por escrito y por cuadruplicado, presentándose dos de las copias en el Registro Especial que al efecto se llevará en la correspondiente Oficina de Colocación y rigiéndose por los Arts. 122 y ss. de la Ley de Contrato de Trabajo vigente.
- 3) No podrá rescindirse una vez transcurrido el periodo de prueba, sino por las causas consignadas en los Arts. 155 y 156 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- 4) En el supuesto de que el aprendiz tenga que incorporarse al Servicio Militar el contrato no se rescinde, sino que queda interrumpido, reanudándose su vigencia una vez que se reincorpore a su puesto de trabajo.





5) La duración del contrato no podrá exceder de cuatro años.

6) A la terminación del aprendizaje, todo aquel que no posea título oficial y quiera pasar a la categoría de trabajador cualificado, tendrá que sufrir exámen ante un Tribunal integrado por el Director de la Empresa, o la persona en quein delegue éste, como Presidente, y por dos profesionales designados por la Dirección a propuesta en terna por el Sindicato que corresponda.

7) Probada la aptitud del aprendiz, pasará a ocupar plaza de Ayudante, siempre que hubiera vacante. Si no existiera podrá, si lo desea, continuar en su puesto de aprendiz con un aumento del 75% de la diferencia entre su salario y el que correspondería como Ayudante.

8) La Empresa, anualmente, convocará a la provisión de las plazas vacantes de Ayudantes, a las que podrán optar todos aquellos aprendices que hubieran terminado el contrato de aprendizaje, que serán sometidos a la oportuna prueba de aptitud. Los aspirantes a estas plazas quedarán en la misma situación laboral que ostentaban, caso de no superar la prueba.

#### Artº 91.- Formación profesional.-

La Empresa reconoce como uno de los deberes primordiales de la misma, atender a la formación, perfeccionamiento y adelanto de su personal. A tal efecto, si fuere preciso y las circunstancias lo permiten, costeará a sus trabajadores los correspondientes estudios de cultura general, mercados, técnica de ifabricación, etc. Y al fin expresado se instituirán becas que han de regirse por las siguientes normas:

a) Se solicitarán mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

b) El número de becas será fijado todos los años y de forma discrecional por la Dirección de la Empresa, pudiendo quedar desiertas por falta de méritos suficientes en los aspirantes.





c) Los estudios a seguir habrán de ser compatibles con la realización del trabajo del solicitante.

d) Las becas estarán dotadas de fondos suficientes para sufragar los gastos de matriculación libros de textos y clases.

## CAPITULO XVII

### NORMAS SE SEGURIDAD, HIGIENE Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

#### Artº 92.- Prohibiciones expresas.-

En prevención de accidentes queda prohibida la entrada en talleres, así como la manipulación de máquinas, motores, dispositivos, cuadros de distribución de energía eléctrica, etc., a aquel personal que es ajeno a su servicio habitual.

Asimismo, se prohíbe limpiar o engrasar máquinas y quitar y colocar correas funcionando los motores, así como no utilizar o desplazar los dispositivos protectores, como gafas, defensas, etc.

#### Artº 93.- Obligación de dar cuenta de todo accidente

El que sufra algún accidente, por pequeño que éste sea, estará obligado a ponerlo en conocimiento de forma inmediata a su superior jerárquico, para obtener la asistencia médica adecuada, si procediese.

#### Artº 94.- Ambientes de trabajo.-

Los espacios cubiertos donde se desarrollan las tareas de cada sección tendrán las condiciones exigidas en la orden de 9 de marzo de 1971, sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a seguridad estructural, superficie y cubicación, sue-





1

los, techos, paredes, pasillos, escaleras de servicio, puertas y salidas, iluminación natural y artificial, ventilación, temperatura y humedad, limpieza, etc.

Al iniciarse la jornada, los locales estarán debidamente barridos y baldeados, sin acumulación de residuos en los rincones ni otros defectos de limpieza.

Artº 95.- Servicios anexos.-

En los locales de las fábricas pertenecientes a esta Empresa se disponen como anexos los siguientes servicios:

a) Retretes. Con descarga automática de agua corriente y papel higiénico.

Están instalados con separación por sexos y en la proporción de uno cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres.

Se conservarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.

Las puertas impedirán la visibilidad desde el exterior.

b) Urinarios. Los aseos de hombres dispondrán de un número discrecional de urinarios con agua corriente y en debidas condiciones higiénicas.

c) Duchas. de agua fría y caliente en la proporción de una por cada diez trabajadores.

Estarán preferentemente situadas en los cuartos vestuarios y de aseo en locales próximos a los mismos, con la debida separación para uno y otro sexo. Estarán debidamente aislados y en compartimentos individuales.

d) Cuartos vestuarios, para uso del personal debidamente separados para los trabajadores de





uno y otro sexo. Disponen de un lavabo de agua corriente, provisto de jabón, por cada 10 empleados y de espejos en número adecuado.

e) Comedores ubicados en las distintas fábricas de esta Empresa provistos de mesas, asientos y dotados de vasos, cubiertos y platos en número suficiente. Dispondrán de agua potable para la limpieza de utensilios y vajilla.

Los pisos, techos y paredes son lisos. La iluminación, ventilación y temperatura, adecuadas.

También disfrutarán de los medios adecuados para calentar las comidas.

Artº 96.- Cargas a brazo.-

En ningún caso, ni aún tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso sea superior a 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros.

Las labores de carga de barriles, fardos y acarreos pesados serán realizadas por hombres mayores de 18 años, aún cuando un menor de dicha edad, en un momento dado, pueda prestar ayuda.

Artº 97.- Caretas protectoras.-

En las proximidades a las salas de maquinaria frigorífica están colocadas caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, cuyo uso será obligatorio en casos de necesidad.

Artº 98.- Gafas protectoras.-

Se dota a los obreros para trabajar sobre objetos cuyas partículas pueden saltar a los ojos, de gafas protectoras que obligatoriamente utilizarán en los casos necesarios, especialmente en los tornos, muelas de esmeril y repicado de cascos y calderas.





Artº 99.- Ropa de trabajo.-

Se proporciona al personal las siguientes prendas de trabajo:

a) Petos mandiles de material impermeable, botas de agua y guante o manoplas, al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo.

b) Ropa y calzado impermeable para el personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como los que hayan de trabajar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

c) Delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores cuyo cometido exija estas dotaciones.

d) Ropas de abrigo para el que haya de trabajar en las cámaras frigoríficas y guantes y manoplas para los que hayan de transportar hielo.

El número de prendas a proporcionar será el que baste a las necesidades del caso.

Artº 100.- Uniformes.-

La Empresa dota de uniforme al siguiente personal!

a) A los conductores de automóviles de turismo, Conserjes, Porteros y Ordenanzas, así como Guardas Jurados y Vigilantes.

El número de uniformes es el que baste a las necesidades del cargo produciéndose renovaciones en cuanto sean necesarias.

b) Personal obrero masculino. Se le entregan dos monos por cada año de trabajo efectivo.





c) Personal obrero femenino. Se le facilita una bata, dos mandiles y un pañuelo o gorro por año de trabajo efectivo.

Artº 101.- Cuidado de las prendas por el usuario.-

Los usuarios de la ropa entregada por la Empresa, vienen personalmente obligados a cuidarla como propia, a mantenerla en adecuado estado de pulcritud y dejarla una vez usada, en los lugares ordenados.

Artº 102.- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.-

Una comisión constituida según las normas del Decreto 432/1971, de 11 de Marzo, entenderá de todo lo relativo a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las funciones del Comité se señalan en el Artº 8 de la Orden de 9 de Marzo de 1971 que aprueba la Ordenanza sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo.

CAPITULO XVIII

OTROS SERVICIOS SOCIALES

Artº 103-Servicio de Asistencia Social.-

En el seno de la Empresa y con el fin de orientar y asesorar a los productores y a sus familiares respecto de los múltiples problemas que puedan presentársele en las diversas materias, funcionará un servicio permantente de Asistencia Social a cargo de una señorita Asistente Social Diplomada.





El personal podrá acudir a ella en consulta de cualquier duda de carácter extralaboral, social e incluso humano.

Las consultas no solo podrán formularse por los trabajadores sino también por los ascendientes y descendientes de los mismos.

El Servicio comprenderá también la gestión orientada a la obtención de documentos, certificaciones, presentación de instancias en los distintos Organismos Oficiales; plazas en Sanatorios, Colegios, Residencias, etc.

#### Artº 104.- Guardería Infantil.-

Habida cuenta de las dificultades que a las productoras que son madres, se les crea al acudir al trabajo sin dejar a sus hijos pequeños al cargo de una cuidadora, se ha creado y funciona, una Guardería Infantil en la factoría de Cangas, de la cual podrán hacer uso aquellas obreras con hijos menores de cuatro años. La admisión en la Guardería Infantil de estos niños se supedita al exámen del Médico Puericultor y al informe favorable de la señorita Asistentista Social.

El Servicio de Guardería Infantil funcionará durante la jornada normal de trabajo, incluido el tiempo de descanso del medio día.

#### Artº 105.- Patronato Escolar.-

La Empresa acomete la labor escolar en favor de sus trabajadores. A tal efecto funciona en su factoría de Cangas un Patronato Escolar, creado por O.M. 25/5/52 (B.O.E. 8-6), constituido por

a) Escuela de párvulos mixta.- Para niños y niñas con edades comprendidas entre 4 y 6 años y que sean hijos de los productores de la Empresa.





b) Escuelas unitarias. - Para niños y niñas hijos de productores, de edades comprendidas entre 6 y 14 años.

el Patronato está dirigido por una Junta Rectora, cuyos componentes son:

Presidente: El Director de la Empresa

Vocales: Sr. Cura Párroco de Darbo.  
 Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cangas  
 Sr. Inspector de Enseñanza Primaria de la Zona  
 Un Productor en calidad de padre de familia.  
 El Maestro Nacional más antiguo de la Junta Local de Enseñanza, que actuará de Secretario.

Artº 106.- Viviendas. -

Con destino exclusivo para obreros con familia, la Empresa dispone de un grupo de viviendas, todas las cuales reúnen como mínimo, las condiciones de habitabilidad establecidas por el Ministerio de la Vivienda.

El disfrute de la vivienda por el obrero se concede en razón al trabajo que presta, mientras siga como asalariado. No obstante, en tanto permanezca el obrero en el uso de la vivienda que le fue otorgada, satisfará un cánon mensual con sujeción a las siguientes particularidades:

1) Con la terminación o rescisión del contrato laboral, se produce la conclusión del derecho al uso y disfrute de la vivienda, por cuanto la vivienda forma parte del contrato laboral, a la vigencia del cual su goce está supeditada.

Rescindida la relación laboral la situación del obrero en la vivienda es la de un precarista.





2) El fallecimiento del productor determina la caducidad del disfrute de la vivienda.

3) Terminará, asimismo, el derecho al uso de la vivienda por fallecimiento de la esposa del trabajador si no deja hijos convivientes, ya que las viviendas se otorgan preferentemente a los productores con familia.

Para la adjudicación de las viviendas se tendrán en cuenta las particularidades y condiciones del productor solicitante. Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que podrá oír a la Asistente Social Diplomada y al Jurado de Empresa, el otorgamiento de viviendas.

La Empresa apoyará y fomentará entre sus productores la creación de Cooperativas de Viviendas.

Artº 107.- Control de Bajas por Enfermedad

Al objeto de cooperar al cumplimiento del Artº 30 del Convenio Colectivo Sindical vigente, se ha procedido a la constitución de un "Comité de Vigilancia" formado por:

El Director de la Factoría  
 El Médico de Empresa  
 La Asistentente Social  
 Los Jefes de Fabricación  
 Un practicante  
 Un administrativo de la plantilla de este personal.

La misión del Comité de Vigilancia será la de actuar sobre la sanidad general de todo el personal empleado, atendiendo primeramente a la salud de los productores en sus necesidades, pero combatiendo además los abusos derivados, bien sea de una prolongación exagerada de su apartamiento al trabajo, como de cualquier simulación de dolencias.





Artº 108.- Servicios Médicos de Empresa.-

En la Empresa funciona un servicio Médico que tiene como finalidad la conservación y mejora de la salud de los trabajadores y la protección contra los riesgos generales o específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación de la Empresa en orden a la distribución de su personal en atención a las condiciones psicofisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo.

Todo ello en defensa del bienestar de cuantos forman en la respectiva comunidad laboral y de su rendimiento individual y colectivo.

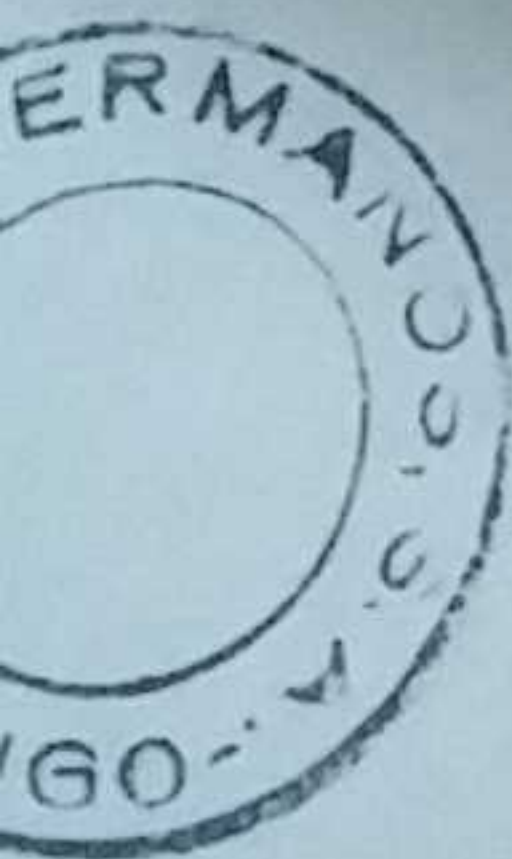
Este servicio, a cuyo frente está, cuando menos, un Médico titulado, practicará los reconocimientos a que se refiere el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. Al mismo se adscriben ayudantes sanitarios en número suficiente para las necesidades del personal. Disponen de instalaciones sanitarias aptas y adecuadas. Es obligatorio para los lesionados el someterse al Servicio.

Artº 109.- Economatos.-

Funcionan en el seno de la Empresa dos Economatos, radicados en las fábricas de Cangas y Bueu, cuyo objeto es el suministro y venta a los trabajadores y beneficiarios de artículos de consumo más usuales y necesarios para aquellos y sus familias.

La organización de estos Economatos correrá a cargo de la Empresa que sufragará los gastos. Se regirá por Juntas Administrativas en la que intervendrán trabajadores en representación del personal. Estos trabajadores que han de colaborar en la administración serán designados por el Jurado de Empresa respectivo.

El trabajador es libre de utilizar el Economato, ya que no está obligado a adquirir





nada del mismo. Pero no podrá ceder su derecho en ningún caso, a personas ajenas a la Empresa, incurriendo, en el supuesto de infringir esta prohibición, en una falta grave sancionable con un mes de pérdida al derecho de suministro en el Economato.

Artº 110.- Campo para la práctica de fútbol.-

La Empresa, en su factoría de Cangas, dispone de un campo de fútbol para la práctica de ese deporte por los trabajadores. También podrá habilitarse para otros deportes, siempre que el terreno y sus instalaciones no sufran daño alguno con la práctica de deportes diferentes.

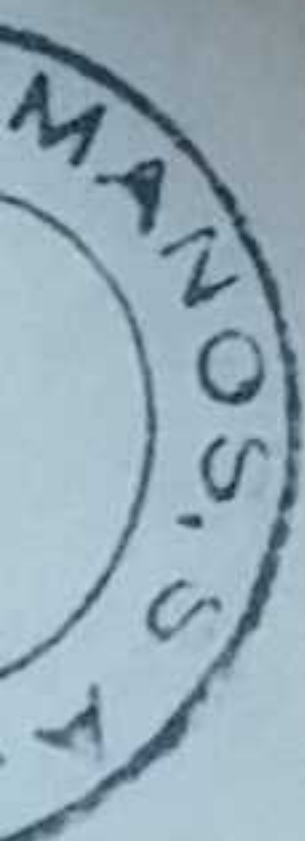
CAPITULO XIX

RELACIONES HUMANAS

Artº 111.- Respeto a la dignidad de los trabajadores.-

La Empresa, consciente de que cada hombre posee una dignidad esencial de la que se siguen derechos y obligaciones, procurará que todas las técnicas de dirección estén animadas por un espíritu de auténtico respeto hacia la dignidad de los trabajadores.

Se considera como fundamental que la política de la Dirección llene las aspiraciones de los trabajadores y permita establecer una auténtica comunidad de trabajo en la Empresa, por lo que se prestará atención al desarrollo de la función social.





Artº 112.- Jurados de Empresa.-

Los Jurados de Empresa, constituidos en el seno de la misma, se ajustarán en su actuación al Reglamento aprobado por Orden de 11 de Septiembre de 1953. Su misión es lograr la convivencia en el seno de la Empresa, el aumento de la producción y, en definitiva, el desarrollo de la economía nacional.

Cuando menos, una vez al año, y por medio de su Presidente, recibirá información acerca de la marcha general de la producción, mercados, pedidos, entregas, etc.

El Jurado informará en todas aquellas cuestiones que le estén encomendadas por aplicación del Decreto de 18 de Agosto de 1947 y su Reglamento de 11 de Septiembre de 1953.

Artº 113.- Disposición final.-

Todas las cuestiones no previstas ni reguladas en el presente Reglamento de Régimen Interior, se resolverán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, Ordenanza Laboral de Conservas y restantes disposiciones legales de carácter general y de pertinente aplicación.

VIGO, Marzo 1.972







BARCELONA-7  
PASEO DE GRACIA, 66  
215 60 83

