

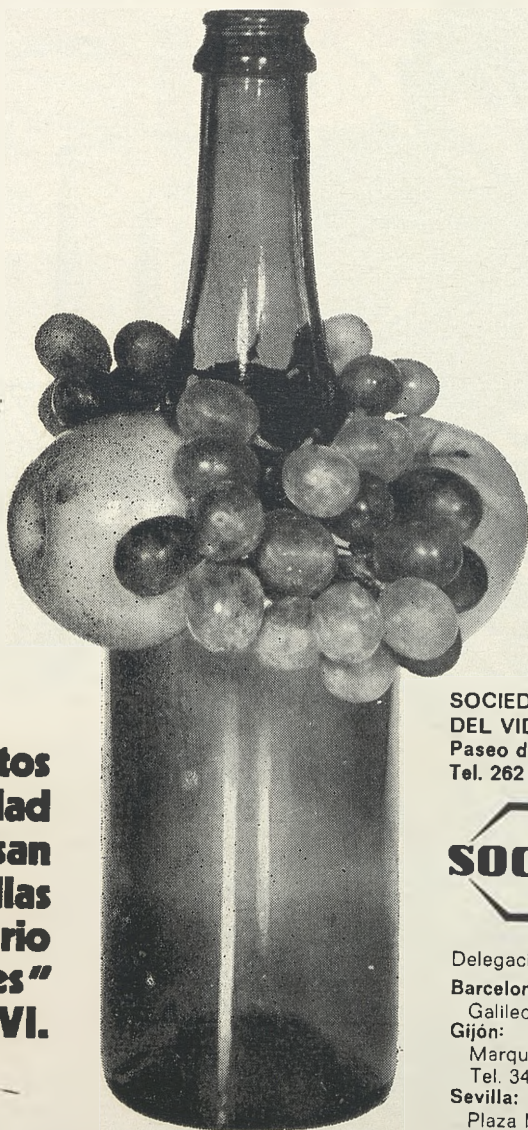
La pámpana de Baco



15 JULIO 1971 - N.º 57

12 ptas.

NO SE QUEDE USTED ATRAS... PONGASE AL DIA:



**los productos
de calidad
se envasan
en botellas
de vidrio
"no recuperables"
de SOCOVI.**

**SOCIEDAD COMERCIAL
DEL VIDRIO, S. A.**
Paseo de la Castellana, 86
Tel. 262 55 13 - Madrid (6)



Delegaciones en:

Barcelona (14):
Galileo, 303-305 - Tel. 321 89 54

Gijón:
Marqués de San Esteban, 17
Tel. 34 57 07

Sevilla:
Plaza Nueva, 19-20 - Tel. 21 14 84

Zaragoza:
Carretera a Valencia (Km. 8)
Apart. 408 - Tels. 25 80 12-13-14

Valencia:
Pascual y Genis, 10, planta 4ª D
Tels. 21 98 75 - 21 99 50

Un envase de vidrio de SOCOVI da más calidad a su producto.

La Pámpana de Baco



REDACCION Y ADMINISTRACION
Bonillo, 51
Teléfono 171
Dirección Telegráfica LOVINO
SOCUELLAMOS (La Mancha) España

REVISTA
AGRO - VINÍCOLA

PUBLICACION QUINCENAL

Núm. 57

15 Julio 1971

FUNDADOR Y DIRECTOR:

José López-Osa Díaz-Pintado

Imprime los Talleres

Propiedad de la Revista

Depósito Legal C. R. 217-1970

Empresa Periodística n.º 524

Autorizada por la Dirección
General de Prensa

SUSCRIPCION

Semestre. 150 pesetas

Año..... 280 »

Año..... 350 » para el extranjero

Portada; Q. NAVARRO

SUMARIO

Páginas

Primera Página 2

Ministerio de Trabajo: Ordenanza La-
boral para las Industrias Viníco-
las, Alcoholeras, Licoreras y Si-
dreras 4

Sucedió esta quincena 19

Mercados de Alcohol..... 20

Mercados de Vino 21

Mercado y Servicios..... 28

Prohibida la reproducción total o parcial de los textos, de no citarse la procedencia

PRIMERA

PAGINA

En la redacción de esta revista se ha recibido una carta que hace resaltar las condiciones de un determinado hombre, y aunque nos ruegan absoluto silencio, hasta tanto no pasemos a la fase de elección de vocales nacionales, nosotros, conociendo su valía, no podemos silenciar lo que tenemos tanto interés en comentar, por ello vamos a hablar de sus excelentes condiciones para un cargo de responsabilidad, el de Presidente de la Sección Económica del Sindicato Nacional de la Vid.

Edad, 33 años, profesor mercantil, gerente de tres industrias, dos creadas por él, otras dos estan entre las 20 entidades mas importantes del sector, medalla de la Orden de Cisneros, vocal nacional, lo ha sido por la parte económica del Sindicato Nacional de la Vid, vocal nacional de la Unión Nacional de Bodegas Cooperativas y otros muchos cargos y aportaciones al sindicalismo, que le cualifican como un excelente defensor, con conocimiento de causas y problemas de toda índole en nuestro sufrido sector.

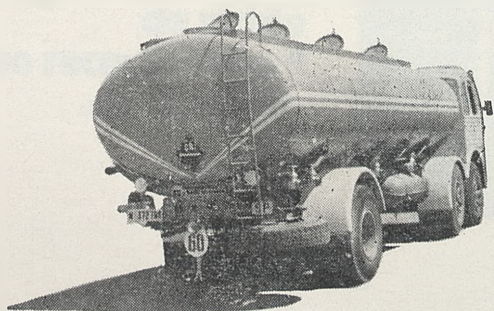
No se preocupe lector, si este hombre se proclama candidato ante la solicitud de los que amamos la VID, podrá comprobar y saber quien es, para que pueda, como decíamos en la revista anterior, pedir a los que voto y salieron proclamados, su apoyo al hombre que tenemos la oportunidad de confiarle nuestras riendas en beneficio de todos.

No conocemos ningún fracaso en él, a pesar de haber tenido que tomar iniciativas difíciles en su dilatada vida comercial, porque su juventud y recta conducta han apoyado en todo momento sus actitudes y celo en el trabajo; para este hombre, cuentan más las satisfacciones morales que la repercusión económica, siendo difícil de manejar con presiones. Porque antes ellos se abren las puertas francas de un porvenir claro y prometedor, dada la condición que poseen y haber nacido para ocupar cargos en la administración, que aunque nos parezcan fáciles, precisan muchas veces de un temple de acero, limpio y sin mácula.

Y a Vd., vocal nacional, que ha cargado con la responsabilidad de elegir al hombre clave, no haga caso de cartas y discursos con bobaliconas exposiciones de reforma del sector, esta es una manera de atraerle para que su voto sea el que incline la balanza, no empequeñezca su persona y dignidad atendiendo peticiones, las más de las veces, solo instigadas por interés personal, sea ecuaníme y leal consigo mismo y así conseguiremos llevar a feliz término las mas difíciles tareas en defensa y por nuestros vinos que tan necesitados se encuentran.

Las cosas son realmente sencillas y no hay que darles vueltas, aquí, publicamente, nos limitamos a resaltar lo que una persona es, sin aminorar la valía de otra, decimos quien es el mejor creyendo que con ello cooperamos al engrandecimiento y progreso, deseamos de una vez para siempre, evitar que unos cuantos hombres, manejen a millones de personas sin permitir que hasta sus puestos lleguen, otros que con mas aptitudes y conocimientos, vienen de refresco por ley natural a relevar a los que tambien por ley natural, se encuentran mas agotados, y entonces, se les ponen tropiezos constantes para su fracaso en el reemplazo

José Lopez Osa



CISTERNAS
CONSTRUIDAS EN PLASTICOS ARMADOS

CIR - PLAS

- + De 4.000 hasta 32.000 l. de capacidad.
- + Facilidad de adaptación a su vehiculo.
- + Peso reducido, máxima carga útil.

SOLICITEN PRESUPUESTO SIN COMPROMISO A:

CIR - PLAS, S. A.

Ctra Constantí Hm. 9

Teléf. 30 56 97

Apartado de Correos n.º 119

REUS

(Tarragona)

CIVINASA

Compañía Internacional Vinícola Agrícola

● ● ●
Vinos, Alcoholes y Frutos Secos

SUCURSAL:

Pedro Muñoz, (C. Real).

Teléfono, nº 80

CASA CENTRAL:

Mártires Concepcionistas, nº 18

Teléfono 2 55 26 50

M A D R I D

Cosecheros, cooperativas y elaboradores compramos vinos, orujos y lías.
Consulten precios.

U. T. E. C. O.

ALCOHOLERA COOPERATIVA

FABRICANTES DE ALCOHOLES RECTIFICADOS DE
RESIDUOS EXTRA-NEUTROS

ALCOHOLES RECTIFICADOS DE VINOS
PEPITA DE UVA

Tartratos de cal y demás productos derivados del
aprovechamiento integral de los sub-productos de la vinificación.



Apartado 48

LA RODA DE LA MANCHA

Teléfono 343

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 11 de junio de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.

Ilustrísimo señor:

Vista la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, propuesta por esa Dirección General de Trabajo con fecha de hoy, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley de 16 de octubre de 1942,

Este Ministerio ha dispuesto:

1.º Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, con efectos desde el día 1 del mes siguiente al de su publicación.

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones exija la aplicación e interpretación de la Ordenanza citada.

3.º Que la presente Orden y texto que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de junio de 1971.

DE LA FUENTE

Ilmo. Sr. Director general de Trabajo.

ORDENANZA LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º La presente Ordenanza, cuya aplicación será obligatoria en todo el territorio nacional, regulará las relaciones de trabajo en las industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.

Art. 2.º Quedan sujetas a esta Ordenanza Laboral, por tener la consideración de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras las siguientes:

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholés vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las Cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a esta Ordenanza respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores.

Asimismo regula esta Ordenanza las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

Art. 3.º La presente Ordenanza afecta a todos los trabajadores que actúen en las industrias enumeradas en el artículo anterior, tanto si realizan una labor técnica o administrativa, como si su trabajo se limita simplemente a la aportación de un esfuerzo físico o de atención.

Quedan excluidos de la aplicación de la misma los cargos de Dirección, Gerencia, de alto Consejo u otros semejantes a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

El personal comercial que no reúna los requisitos señalados en el artículo 15 de la presente Ordenanza, queda también excluido de la misma, sin perjuicio de regirse por las disposiciones que le sean propias en cada caso.

Art. 4.º Esta Ordenanza empezará a regir en la fecha que señale su Orden de aprobación, y no tendrá plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Art. 5.º La Organización técnica y práctica del trabajo es atributo exclusivo de la Dirección de la Empresa, respetando las normas y orientaciones de esta Ordenanza y la legislación vigente en materia laboral.

Los sistemas de racionalización, mecanización o división de trabajo que se adopten, nunca deberán perjudicar la formación profesional del trabajador, que tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, no debiendo tampoco olvidarse que el rendimiento y la eficacia del personal, así como la prosperidad de la Empresa, dependen de la satisfacción que nace, tanto de una retribución justa y decorosa como de que las reacciones de trabajo bajo la autoridad

de la Dirección de aquélla estén asentadas en la justicia social.

La mecanización, progresos y organización no podrán justificar ni producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ellos puedan derivarse habrán de utilizarse en forma que mejore, no sólo la economía del empresario, sino también la de aquéllos.

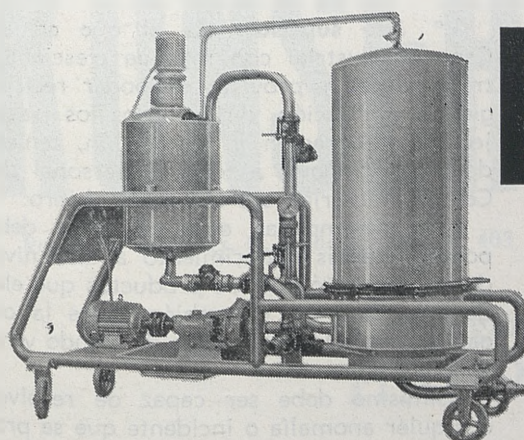
CAPITULO III

Clasificación

Art. 6.º Las categorías profesionales consignadas en la presente Ordenanza son meramente enunciativas, y no significan la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas.

Sin embargo, desde el momento que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que corresponda a dicha categoría.

Son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, en relación con su capacidad, competencia y



SUPER FILTROS ZENITRAM R

Construidos en acero inoxidable
Filtran a pleno brillo
Vinos - Vinagres - Licores

Modelo	Caudal Hl. h.	Filtración Hl.
5	8	80
18	15	150

C. MECANICAS MARTINEZ
Ctra. de Madrid, 80 ALBACETE T. 22 09 34

especialidad.

Art. 7.º El personal que presta sus servicios en alguna de las industrias a que se refiere esta Ordenanza se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos.
- E) Obreros.

Art. 8.º Grupo A) **Técnicos.**—Comprende las categorías siguientes:

- 1.º Jefe Superior.
- 2.º Técnicos titulados:
 - a) Con título de Grado Superior.
 - b) Con título de Grado Medio.
 - c) Con título inferior.
- 3.º Técnicos no titulados:
 - a) Encargado general de Bodegas y Fábricas.
 - b) Encargado de Laboratorio.
 - c) Ayudante de Laboratorio.
 - d) Auxiliar de Laboratorio.

Art. 9.º Grupo B) **Administrativos.**—Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de primera.
- c) Jefe de segunda.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.
- g) Aspirantes.

Art. 10. Grupo C) **Comerciales.** — Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de Ventas.
- c) Inspector de Ventas.
- d) Corredor en plaza.
- e) Viajante.

Art. 11. Grupo D) **Subalternos.** — comprende las categorías siguientes:

- a) Conserje.

- b) Subalterno de primera.
- c) Subalterno de segunda.
- d) Auxiliar subalterno.
- e) Botones o recadero.
- f) Mujeres de limpieza.

Art. 12. Grupo E) **Obreros.**—Comprende los trabajadores de las industrias citadas en el artículo 2.º, que habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, edad, situación y proceso formativo, se clasifican en

- 1.º Profesionales o de oficio:
 - a) Capataz de Bodega o Fábrica.
 - b) Encargado de Sección o Cuadrilla.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Oficial de tercera.
- 2.º Oficios auxiliares:
 - a) Oficial de primera.
 - b) Oficial de segunda.
- 3.º Peones especializados.
- 4.º Peones.
- 5.º Pinches.
- 6.º Aprendices.

Definiciones

Grupo A) **Técnicos**

Art. 13. Son aquellos que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la Empresa.

Se subdividen a su vez en:

1.º **Jefe superior.**—Es el que en un Centro industrial con más de trescientos trabajadores y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del Centro industrial, sea técnico u obrero.

Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimiento a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la Empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas.

Asimismo debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca.

Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º **Técnicos titulados.**—Son los que en posesión de un título profesional expedido por un Centro docente sostenido o reconocido oficialmente por el Estado español realizan en la Empresa funciones propias de su título, y serán a su vez clasificados en razón del grado de éste en las siguientes categorías:

a) **Con título de Grado Superior.**—Los que poseyendo un título profesional de Escuela Especial o universitario realicen en la Empresa funciones propias de su título. Quedan comprendidos en esta categoría los Ingenieros superiores, Licenciados, etc.

b) **Con título de Grado Medio.**—Los que poseyendo un título profesional realizan en la Empresa funciones propias de su título. Quedan comprendidos en esta categoría los Peritos, Ingenieros técnicos,

etcétera.

c) **Con título de Grado inferior.**—Los que poseyendo un título expedido por Centros docentes especializados realizan en la Empresa funciones propias de su título.

3.º **Técnicos no titulados.**—Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) **Encargado general de Bodegas y Fábricas.**—Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca esta Ordenanza, y con mando directo sobre los Capataces del Centro industrial tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la Empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener

El estabilizador Conservador de vinos de más garantía y eficacia. Le evitará en sus vinos muchos problemas ayudándole a prestigiar su marca en la estabilidad de los embotellados y seguridad en su bodega.

KONSERVOL-B

Registros Oficiales. D. G. de Sanidad N° 403 Ministerio de Agricultura D. C. F. N° 108

Con la garantía de
HAUPOLD

Apartado C. N° 8
Cofno. Central 861922

A. Haupold, S. L.
Puerto Sta. María

tipos, calidades, clases y las demás propias del Centro industrial.

b) **Encargado de Laboratorio.**—Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la Empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la Dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.

c) **Ayudante de Laboratorio.**—Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

d) **Auxiliar de Laboratorio.**—El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo B) **Administrativos**

Art. 14. Serán considerados empleados administrativos los trabajadores que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Se clasifican en

a) **Jefe superior.**—Es el que teniendo a sus órdenes a algún Jefe de primera y a todo el personal administrativo y subalterno de la Empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla.

Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer, además, profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas.

Debe también estar capacitado para adaptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la Em-

presa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido.

Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) **Jefe de primera.**—Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una Sección o Dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) **Jefe de segunda.**—Es el empleado que tiene a su cargo una Sección o Dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

d) **Oficial de primera.**—Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares:

Taquimecanografía en idioma extranjero; Cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

e) **Oficial de segunda.**—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.

f) **Auxiliares.**—Se considera como tales a los que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

g) **Aspirantes.**—Son los mayores de catorce años y menores de dieciocho que ingresan en las oficinas para iniciarse en los trabajos propios de las mismas.

Grupo C) **Comerciales**

Art. 15. Serán considerados empleados comerciales, siéndoles por tanto de aplicación la presente Ordenanza, los que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria, cuando por la Empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad.

En este grupo se encuadran las siguientes funciones:

a) **Jefe superior.**—Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la Empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de doscientas.

Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas.

Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) **Jefe de Ventas.**—Es el empleado que en constante contacto con la Dirección de la Empresa, lleva la responsabilidad de las ventas, y con personal a sus órdenes

imprime unidad a la Sección Comercial.

c) **Inspector de Ventas.**—Es el empleado que, bajo la condición de exclusividad para una sola Empresa, y siguiendo instrucciones de la Dirección de la misma, o del Jefe de Ventas (caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajeros y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su Empresa.

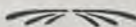
d) **Corredor en plaza.**—Es el empleado que, con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes, efectúa de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la Empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

e) **Viajante.**—Es el empleado que con residencia habitual convenida con la Empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante, en el bien entendido que pa-

GIJON Y SANCHEZ-GIL, S. R. C.

CARRETERA SOLANA, 6 = TELEFONO 128

M A N Z A N A R E S



PRODUCTOS ENOLOGICOS = MATERIAL DE BODEGA

"Recuerde que trabajamos siempre POR UN VINO MEJOR"

ra el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera.

El Viajante, salvo pacto en contrario, cuando no esté de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a su Empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

Cuando algún empleado de la Empresa realice algún viaje circunstancialmente cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la misma Empresa, no tendrá la consideración de Viajante.

Al personal adscrito a este grupo puede la Empresa fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

Grupo D) Subalternos

Art. 16. Se considerarán Subalternos en las industrias de esta Ordenanza a los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

a) **Conserje.**—Es el que teniendo a su cargo a los Ordenanzas y Botones de la Empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los Jefes, del personal técnico o administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.

b) **Subalterno de primera.**—Comprende los siguientes cometidos:

1.º **Guía de primera.**—Es el que previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la Empresa, da las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficientes para el desempeño específico de esta misión.

2.º **Cobrador.**—Es el que realiza el co-

bro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de sus superiores.

3.º **Almacenero.**—Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) **Subalterno de segunda.**—Comprende los siguientes cometidos:

1.º **Guía de segunda.**—Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la Empresa, puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña, sin necesitar conocimiento de idiomas extranjeros.

2.º **Pesador o basculero.**—Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que preste sus servicios.

3.º **Guarda o Vigilante jurado.**—Es el que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

4.º **Portero.**—Es el que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

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

6.º **Listero-Pagador.**—Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal, confectionando éstas; anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.

d) **Auxiliar subalterno.** — Comprende

los siguientes cometidos:

1.º **Ordenanza.**—Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia y cualesquiera otras funciones análogas.

2.º **Vigilante o Sereno.**—Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.

3.º **Enfermero o Socorrista.**—Es el que, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

e) **Botones o Recadero.**—Es el Subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

f) **Mujeres de limpieza.**—Son las que se ocupan del aseo de las dependencias de la Empresa (oficinas, servicios y almacenes).

Grupo E) **Obreros**

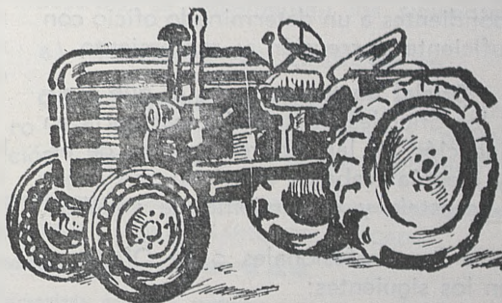
Art. 17. Comprende este grupo el personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico.

Art. 18. **Profesionales o de oficio.**—Comprende a los obreros que, sabiendo leer y escribir, y después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las industrias a que afecta esta Ordenanza. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

a) **Capataz de Bodegas o Fábricas.**—Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la Empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico, ordena y vi-

SEBASTIAN HARO PLAZA

Maquinaria
Agrícola
de ocasión



Doctor Fleming, 1 - 4º izqda.

ARANJUEZ

(Madrid)

gila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los Encargados de Cuadrilla o Sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etcétera, así como para transmitir las al personal a sus órdenes.

b) **Encargado de Sección o Cuadrilla.** Es el que tiene a su cargo un grupo o Cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) **Oficial de primera.**—Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en esta Ordenanza, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) **Oficial de segunda.**—Es el que sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

e) **Oficial de tercera.**—Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquéllos.

Entre los Profesionales o de Oficio se hallan los siguientes:

- a) Pisador de pasa.
- b) Arrumbador, trasegador o vinatero.
- c) Concentrador.
- d) Acetificador.
- e) Destilador.
- f) Licorista.
- g) Agitador y removedor.
- h) Degollador a mano.

- i) Cocedor de pulpa y de dulce.
- j) Lavador de pasta.
- k) Embotellador.
- l) Fogonero.

Definiciones

a) **Pisador de pasa.**—Es el que en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, las que pisa una vez conseguida la deshidratación necesaria.

b) **Arrumbador, trasegador o vinatero.** Es el que, en las bodegas de las zonas de las denominaciones de origen de Jerez y Montilla, realiza el movimiento de botas, colocación de éstas y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos. También los que en las bodegas de las zonas de crianza de las denominaciones de origen antes mencionadas, transvasan los vinos por medio de jarras (envases característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etc., de los vinos.

c) **Concentrador.**—Es el que, en las fábricas de concentración de mosto vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad y características que ordenen sus superiores.

d) **Acetificador.**—Es el que en las fábricas de vinagres, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que se desarrollen en condiciones normales, sabiendo determinar, siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se le ordene.

e) **Destilador.**—Es el que, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadores y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instala-

ciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrán además los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

f) **Licorista.**—Es el que, en las fábricas de aguardientes compuestos y licores y en las de vermuts y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, evitando o previniendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.

g) **Agitador o removedor.**—Es el que, en las industrias de elaboración de vinos espumosos de cava, realiza la colocación de botellas en pupitres, las bate y agita, conociendo el momento en que ha de realizarse esta labor para conseguir la perfecta clarificación o limpieza de los vinos.

h) **Degollador a mano.**—Es el que, en las industrias citadas en el apartado anterior, realiza el descorche de las botellas y la expulsión de las heces decantadas, después del proceso de batido o agitado, al objeto de adicionar el licor de expedición.

i) **Cocedor de pulpa y de dulce.**—Son aquellos operarios que tienen como misión vigilar el lavado de la fruta, alimentar los peroles, vigilar la temperatura de los mismos, dar el punto de cocción, controlar los pesos y confección del parte de fabri-

cación.

j) **Lavadores de pasta.**—Son los operarios dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.

k) **Embotellador.**—Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

l) **Fogonero.**—Es el trabajador que, en fábrica de alcoholes tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y cuidado de generadores de vapor y sus instalaciones, evitando o previniendo averías, y los maneja con la necesaria perfección para obtener con regularidad la presión deseada de acuerdo con las necesidades del consumo.

Art. 19. **Oficios auxiliares.**—Se considerarán como tales aquellos que sin ser fundamentales en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las Empresas, formando parte del personal de las mismas.

Tendrán tal consideración los Albañiles, Pintores, Carpinteros, Cerrajeros, Mecánicos, Electricistas, Conductores de camiones y automóviles. Toneleros, Boteros, etcétera.

Dentro de esos oficios auxiliares, y por considerarlos vinculados a esta clase de industrias, se reglamentan los siguientes:

a) **Toneleros.**—Se clasifican en

Oficial tonelero de primera.—Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de

SOLO PARA MAJORISTAS

OFRECEMOS LOS PRECIOS MAS INTERESANTES DEL MERCADO

CONCEDEMOS EXCLUSIVAS

Sensacionales cotizaciones de las más variada y bien presentada gama de productos a granel y embotellados



Anisados - Brandy - Gin - Cremas - Escarchados - Tequila - Wodka - etc. etc.
Quinados - Mistelas - Vermuts - Vinagres - Sidras - Espumosos - Jarabes - Zumos - etc.
MINIATURAS - BOTELLONES - GARRAFAS y ANFORAS DE FANTASIA

BUEN SERVICIO * CORDIALIDAD * DINAMISMO * INSTALACION MODELO

Escriba a "EL DORADO" Apartado 7, Telf. 103 - QUINTANAR (Toledo)

AGRADECEREMOS SU VISITA

SOLICITAMOS AGENTES FORMALES

la industria tonelera y, por lo tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.

Oficial tonelero de segunda.—Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial tonelero de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

b) **Mecánicos.**—Se clasifican en

Oficial mecánico de primera. — Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello, conoce, atiende y repara toda la maquinaria del Centro industrial.

Oficial mecánico de segunda.—Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

c) **Conductores.**—Se clasifican en

Oficial de primera conductor. — Es el trabajador que con los conocimientos y permiso necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

Oficial de segunda conductor. — Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exija como máximo permiso de conducir de categoría B.

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias.

Si por necesidades de las Empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de Encargado de Taller o de Flota de Vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de «Encargado de Sección.»

Art. 20. **Peones especializados.**— Son los operarios dedicados permanentemente

a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se conceptúan peones especializados los trabajadores que, entre otra faena, realizan las siguientes:

a) **Trasegador y apilador.**—Es el que, en las bodegas de crianza de vinos, manejando envases de menos de 250 litros y según las costumbres bordelesas, realizan el trasiego de vinos de un envase a otro, y los colocan en las posturas tradicionales.

b) **Repartidor.**—Es el que, en todas las industrias sujetas a esta Ordenanza, realiza el reparto, distribución y entrega de la mercancía, cobrando o no el importe de las facturas.

c) **Pisador, etc.**—Los Pisadores, Estrujadores a mano, Prensadores a mano, Etiquetadores manuales, Embaladores y Cajoneros, etc., cuya misión no se define.

d) **Filtrador.**—Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el Peón especializado durante el tiempo que lleve bajo su responsabilidad el manejo, perfecto funcionamiento y resultados de instalaciones automecánicas para el filtrado de los productos comprendidos en esta Ordenanza y que por su importancia requieran aquéllas una atención y conocimiento especiales.

Tienen la consideración de Peones especializados en las industrias de las sidras los siguientes:

a) **Mirador de sidras.**—Es el operario que realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.

b) **Llenador de sidra a máquina.**—Es el operario que alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.

c) **Museletero.**—Es el trabajador que se dedica a la fabricación de «museletes» a máquina siempre que alcance 125 por hora.

d) **Encorchador.**—Es el operario que coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma.

e) **Etiquetador.**—Es el operario que tiene como misión engomar y adherir las etiquetas a las botellas, y todo el resto del adorno que llevan aquellas, así como de otros artículos de diferentes envases que produzca la fábrica.

f) **Gaseador.**—Es aquel operario que tiene a su cuidado las máquinas de gasear, así como su alimentación con anhídrido carbónico.

g) **Estibador de botellas vacías.**—Es el que ejerce la especialidad de estibar.

Art. 21. **Peones.**—Son los operarios mayores de dieciocho años que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de

esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

Art. 22. **Pinches.**—Son los operarios mayores de catorce años y menores de dieciocho que realizan labores de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Art. 23. **Aprendices.**— Son aquellos trabajadores ligados con las Empresas con un contrato especial, en virtud del cual éstas, a la vez que utilizan los trabajos del Aprendiz, se obligan a enseñarles prácticamente un oficio de los considerados como tales en las industrias a que se refiere esta Ordenanza.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, despidos y ceses

A) Ingresos y ascensos

Art. 24. La admisión del personal de

Román Cantarero Serrano

Fábrica de Alcohol y Residuos Vínicos

Horcajo de Santiago [CUENCA]

Trav. Santa Ana, 23

Teléfonos 23 y 58

*Viticultores, Elaboradores y Cooperativas vinícolas,
antes de vender vuestros residuos: Consultarme.*

- Heces o lías de palanca
- » » de continua
- » » prensadas en pasta

No les preocupe los kilómetros que nos separen, tenemos clientes proveedores en todo el país.

SUCURSAL EN LA PROVINCIA DE CUENCA:

FUENTE DE PEDRO NAHARRO

Bodegas de Elaboraciones

Teléfonos, 6. 14 y 17

plantilla se sujetará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en materia de colocación, considerándose provisional durante un período de prueba de más o menos duración, según la índole de la labor a realizar, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos, seis meses.

Administrativos y comerciales, tres meses.

Subalternos, un mes.

Profesionales o de oficio, cuatro semanas.

Peones especializados, cuatro semanas.

Peones y Pinches, cuatro semanas.

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

Transcurridos los plazos fijados se considerarán como personal fijo y de plantilla.

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

El período de prueba no es de carácter obligatorio, y las Empresas podrán proceder a la admisión de su personal, con renuncia total o parcial del mismo.

Para todo el personal eventual o temporero que haya trabajado en la Empresa un tiempo superior al exigido para la prueba en la misma o superior categoría de la plaza que se trate de cubrir, no le será exigida ésta, que se tendrá como practicada.

Art. 25. El personal eventual que sea admitido para trabajos de temporada ingresará a través de la Oficina de Colocación respectiva, teniendo preferencia, en todo caso, quien hubiera trabajado para la misma Empresa en temporadas anteriores y dentro de aquella preferencia, por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría. Esta preferencia será respetada durante el plazo de ocho días naturales, a partir de la petición hecha por la Empresa a la referida Oficina y sin

perjuicio de los trabajadores que justifiquen la imposibilidad de incorporarse al trabajo en el mencionado plazo por causa de servicio militar obligatorio, enfermedad o accidente de trabajo.

Los eventuales, al cumplir un año ininterrumpido de trabajo en la Empresa, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos.

Cuando se produzcan vacantes de personal fijo o se creen nuevos puestos de trabajo, el personal eventual tendrá derecho preferente a ocuparlas, para lo cual se tendrá en cuenta la antigüedad y la categoría, teniendo preferencia, dentro de ésta, la superior a la inferior cuando se trate del mismo oficio y suponiendo la renuncia tácita de la categoría que con anterioridad haya podido desempeñar como tal trabajador eventual.

Para la preferencia establecida en el párrafo anterior, es requisito indispensable no haber sido sancionado durante la temporada anterior.

El trabajador eventual que no entre en la Empresa cuando sea requerido por ella o se marche de la misma antes del tiempo para el que fue contratado perderá, tanto los derechos de preferencia en la admisión, como los de antigüedad devengada.

Art. 26. El personal que ingrese para sustituir a trabajadores fijos o de plantilla, a fin de desempeñar el trabajo de éstos mientras dure la interrupción justificada de sus contratos de trabajo, tendrá la consideración de interino y será admitido con tal carácter de interinidad, de acuerdo con los requisitos legales.

Art. 27. Se establece como norma para la progresión y promoción del personal, a fin de ocupar los diferentes puestos, la capacidad y el comportamiento.

En caso de igualdad en la puntuación, se proveerá la plaza con el más antiguo de los que hayan solicitado la vacante.

De esta norma general quedan exceptuados todos aquellos puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, en cuyo caso, la provisión de la plaza se hará por libre designación de la Empresa.

Art. 28. **Personal técnico.**—Las vacantes que se produzcan entre los empleados técnicos titulados o no, y que sea necesario proveer, serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

Art. 29. **Personal administrativo.**—Las vacantes que concurren en la categoría de Jefes de primera serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre los Oficiales y Jefes de segunda que reúnan conocimientos y dotes de mando suficientes para ello. Serán cubiertas libremente las vacantes de Jefe superior, Cajero y Contable. Las restantes vacantes del personal administrativo serán provistas mediante dos turnos alternos: 1.º, antigüedad rigurosa entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior; 2.º, prueba de aptitud entre los administrativos de las categorías inferiores.

Los Auxiliares administrativos permanecerán en esta categoría hasta cumplir los veinticinco años de edad, como máximo, y un mínimo de cuatro años en la categoría en la Empresa. Cumplidos que

sean la edad y el tiempo de permanencia citados, se clasificarán como Oficiales de segunda, previo examen de aptitud, que, de juzgarse necesario por la Empresa, se pasará ante el Tribunal correspondiente. El Auxiliar administrativo que no sea considerado apto por el Tribunal examinador, no podrá presentarse a nuevo examen hasta transcurridos dos años del anterior.

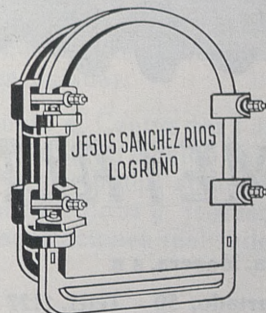
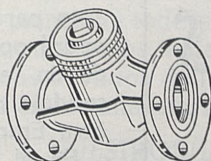
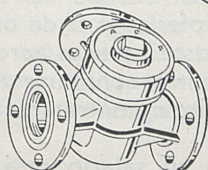
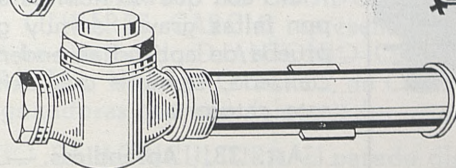
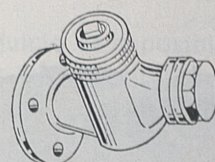
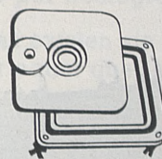
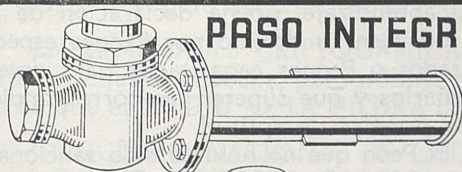
El ingreso de la categoría de Auxiliar se hará desde la de Aspirante o, previa prueba de aptitud, desde la de Botones, y, en su defecto, por libre designación de la Empresa.

Art. 30. **Personal comercial.** — Todos los cargos comprendidos en las categorías de este grupo serán de libre designación de la Empresa.

Art. 31. **Subalternos.** — Las vacantes del personal de este grupo se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los que lo soliciten, dando preferencia a los trabajadores de la misma que, merecida su confianza, hayan sufrido accidentes de trabajo y quedado con incapacidad parcial,

GRIFERIA PARA BODEGAS

PASO INTEGRAL



FABRICANTE

Jesus Sánchez Rios

Ctra. Burgos, camino Carretil

TELEFONO. 213493 LOGROÑO

sin derecho a pensión, o subsidio, así como a los que no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada. De no existir personal en estas situaciones, la Empresa podrá designar libremente a personas ajenas a la misma.

Los Botones o Recaderos al cumplir los dieciocho años serán promovidos a Ordenanzas, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar vacantes de Auxiliares administrativos.

Art. 32. **Obreros.**—Los puestos de Capataces serán cubiertos por libre designa-

ción de la Empresa.

Los puestos de Encargados de Cuadrilla o Sección se cubrirán entre los Oficiales de primera, previa declaración de aptitud, y en igualdad de condiciones se dará preferencia al de mayor antigüedad profesional. Para desempeñar definitivamente tales cargos será preciso dar prueba de aptitudes para el mando durante un período que no podrá exceder de tres meses.

Los puestos de Oficiales de primera que se produzcan por vacantes o nueva creación serán cubiertos por la Empresa entre Oficiales de segunda, mediante la adecuada prueba de aptitud, dando preferencia al más antiguo en la profesión en igualdad del resultado de la prueba. No existiendo Oficiales de segunda que superen las pruebas de aptitud, la Empresa podrá promocionar a personal de categoría inferior que demuestre su capacidad para desempeñar tal cargo, y no existiendo en la Empresa personal capacitado para ocupar las vacantes de Oficial de primera, se podrá admitir personal ajeno a la misma.

El mismo procedimiento se seguirá para cubrir las vacantes de Oficial de segunda.

Las vacantes de Oficial de tercera se cubrirán por los Aprendices al término de su aprendizaje, previa declaración de aptitud y en su defecto por Peones especializados o Peones capacitados para desempeñarlos y que superen las correspondientes pruebas de aptitud.

El Peón que no hubiese sido sancionado por faltas graves o muy graves y previa prueba de aptitud ascenderá a Peón especializado, siempre que exista vacante de esta categoría.

Art. 33. **Aprendices.**—Todo Aprendiz apto para pasar a profesional o de oficio podrá optar, si no existe vacante apropiada en la Empresa, entre continuar a su servicio como Aprendiz o contratarse con otra Empresa.

En el primer caso su salario será aumentado en el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como Aprendiz y el de Oficial de tercera.

Art. 34. **Tribunales.**—En las Empresas,

Pasa a la pág. 22

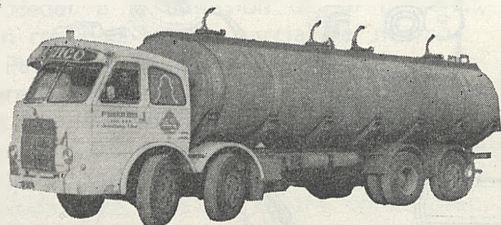
● Carrocercias

● Cisternas

● Depósitos

de

Poliéster y Metálicas



METALPLAS

Ctra. Munera, s n

Apartado, 50 - Teléf. 1127

VILLARROBLEDO (Albacete)

Sucedió esta quincena

VINO BLANCO.—Tranquilamente, pero con seguridad han mejorado en todas las plazas en que teníamos precios bajos, consolidando su cotización, mínima en la actualidad de 40 pesetas, predominando la alegría.

VINO TINTO.—Poco mas o menos con iguales perspectivas que el blanco, aunque los precios guardan mas consonancia con las pretensiones de la propiedad, 44/45 pesetas los claretos, y los cerrados, con influencia de procedencia y color, pasan de las 50 pesetas.

ALCOHOLES.— Los precios siguen practicamente lo mismo, 43/44 los destilados; 42/43 los rectificadas de vino; 41'50/42 los rectificadas de residuos y 33/33'50 pesetas para las holandas. El mercado se encuentra flojo a causa de las numerosas fabricas que han parado por estar en finales de campaña y faltar materias para la transformación, pero creemos no existe motivo de alarma y los precios han de mantenerse firmes, pese a todo.

EXISTENCIAS.— Estas se encuentran muy mermadas y aunque vemos muchos vinos en bodegas, en su mayoría estan vendidos con plazos de retiradas hasta la próxima vendimia, ya que el comercio cuando vió el cariz del negocio compró cuanto le vendía la propiedad por los precios de 37, 38, 39 y hasta 40 pesetas. Prueba evidente de ello, es que tenemos noticias dignas de crédito de que la Cooperativa Virgen de las Viñas de Tomelloso ha operado ultimamente a 42'50 pesetas hectógrado, por tanto y sin riesgo de que falte mercancia hasta enlazar con los proximos nuevos vinos, si pudieran llegar a escasear, y tal caso no harian falta presiones en los precios de garantia de CC. de E.V para alcanzar las 45/50 pesetas por hectogradio.

ENFERMEMADES CRIPTOGAMICAS. Estas existen sin perjuicio de la posibilidad de una pequeña cosecha, pero pobre agricultor aquel que tenga viñedos en los parajes en que el MILDIU O LA PIEDRA hacen acto de presencia.

CONCURSO NACIONAL DE CATADORES DE VINOS.— Se ha proclamado vencedor D. JOSE OLIVARES GARCIA, representante de la provincia de Murcia. En segundo lugar se ha clasificado D. ANTONIO ORTIZ LAGUNA, de Cordoba, y en el tercer puesto D. RAFAEL NAVARRO PEREZ, de Cádiz. Damos nuestra mas cordial enhorabuena a los ganadores que han demostrado tener tan buen paladar.

MINISTERIO DE AGRICULTURA.— El pasado día 14 de junio el Centro per l' informacione Enologica presentó a la piensa de todo el mundo el resultado técnico del examen organolópico realizado con unos vinos italianos a los que se había sometido a un largo transporte aereo. Los vinos llevados de Italia a Estados Unidos y regreso, no presentaron ninguna alteración ni en los análisis, ni en las degustaciones realizadas.

AVISO A NUESTROS LECTORES

Por vacaciones del personal de la empresa, el número correspondiente al 15 de Agosto próximo no se editará, preparandose en su lugar un EXTRAORDINARIO PARA EL 1° DE SEPTIEMBRE, donde, entre otros temas interesantes, se publicarán NORMAS DE LA PROXIMA CAMPAÑA y un gran reportaje dedicado a la XXIV FIESTA DE LA VENDIMIA DEL SHERRY, de Jerez de la Frontera.

MERCADO de ALCOHOLES

ORIGEN	P R E C I O S Ptas.				
	Destilado de Vino	Rectificado de Vino	Rectificado de Residuos	Holandas	Flemas
CIUDAD REAL-MANCHA					
Alcazar de San Juan		42'50	41		
Campo de Criptana	44		41'75		34'25 ..
Daimiel					32'25 ..
Manzanares		43	42		
Pedro Muñoz		40'50	39'25		
Socuéllamos	44	42/43	41'50	32'50	
Tomelloso	45	44	43	33	36 ..
Valdepeñas		42	41		
ALBACETE-MANCHA					
Almansa		42			
La Roda	45	42'50	41		
Villarrobledo	45	43	42	32	
Tarazona de la Mancha ..	41	40			
CUENCA-MANCHA					
Horcajo de Santiago			40		
San Clemente					
TOLEDO-MANCHA					
Madridejos					
Quintanar de la Orden ...		41	40		
Villa de Don Fadrique ..					
Villacañas	44	42'50	42		36 ..
ALICANTE-LEVANTE					
Villena		44	43		37 ..
Monóvar			42		
VALENCIA-LEVANTE					
Utiel - Requena	43'75	42'50	41		36'50 ..
Cheste			42'50		
CATALUÑA					
Villafranca del Panadés ...		42'50			
Vendrell				31'50	
Falset	42'50	42	40'50		36 ..
HUELVA-ANDALUCIA					
Bollullos del Condado	43	42	41		
Palma del Condado	44	41	40		
Rociana del Condado	43/44	43	41'50		
Jerez y Marco-CADIZ	43	43	42		
BADAJOS EXTREMADURA					
Los Santos de Maimona ..	41'50	40'75	41		37 ..
Villafranca de los Barros ..	42	41			
ZARAGOZA-ARAGON					
Cariñena		42	41		
Morata del Jalón			43		
LEON-CENTRO					
Villamañan			41		
Cacabelos, Ponferrada...					35 ..

MERCADOS DEL VINO

ORIGEN	PRECIOS				
	Blanco	linto	Rosado	Clarete	Mistela
Ciudad Real-Mancha					
Aicázar de San Juan	40	42	40'50	41	
Argamasilla de Alba	41				
Campo de Criptana	41	49		42'50	49
Calzada de Calatrava	42				
Daimiel	41'50				
Manzanares	40			42	
Pedro Muñoz	40'50				
Socuéllamos	40'50				
Tomelloso	40	41	40	41	47
Valdepeñas	42	48			
Herencia	40'50	41			
La Solana	40				
Santa Cruz de Mudela	40				
Albacete-Mancha					
Almansa	41	44			49
La Roda	40	42			
Ontur	40			46	
Villamalea			41'50		
Villarrobledo	41	43	43	43	49
Tarazona de la Mancha	40	41			
Cuenca-Mancha					
El Provencio	41	43			
San Clemente	40	42	41	41	
Fuente de Pedro Naharro... ..	40'50	42			
Minglanilla		47		42	
Mota del Cuervo	40				
Utiel		45	40		
Ledaña					
Casas de Fernando Alonso. ..		42			
Toledo-Mancha					
Madridejos	41				
Portillo		44			
Quintanar de la Orden	40/41				49
Dosbarrios	42				
Sonseca	42'50	47			
Villa de Don Fadrique	41			41	
Puebla de Almoradiel	41	41			
Villacañas	41	43			
Consuegra	40'50	42			
Alicante-Levante					
Villena	40	50	43	42	
Monóvar	42	49/50	43	43	
Pinoso		49			
Gata de Gorgos					50

ORIGEN	PRECIOS				
	Blanco	Tinto	Rosado	Clarete	Mistela
Murcia-Levante					
Jumilla		49	45	44'50	
Yecla		50		46	
Valencia-Levante					
Pedralba	43		45		45
Liria	43				
Utiel-Requena		48	44		
Turis	41				
Cheste	41				52'50
Villar del Arzobispo	42				50
Venta del Moro					
Barcelona-Cataluña					
Manresa	42	44			
Villafranca del Panadés ...	42				
Villanueva y Geltrú	42	44			
Zona Ampurdán-GERONA...		46-47	46-47		
Tarragona-Cataluña					
Bajo Panadés		43			
Bajo Priorato		47			
Montblanc	45	43'50			
Barbará	42	43			
Vendrell	43	44			
Falset		43'50			
Perelló	43	43'50			
Huelva-Andalucía					
Bollullos del Condado	42				
Rociana del Condado	41'50				
Palma del Condado	41				50
Almonte	42				
Jerez v -Marco-CADIZ ...	L-16/18				
Pilas-SEVILLA	35				
Badajoz-Extremadura					
Almendralejo	40				
Castuera	39				
Los Santos de Maimona ...	35'50				
Villafranca de los Barros...	41				
Logroño-Rioja					
Alfaro		54-55	50-52	50-52	
Manjarres		48	48	46	
Alcanadre		53		53	
Arnedo				52	
Autol		51		52	
Cenicero		45		45	
Villar de Arnedo		50	50	50	
Rincón de Soto		L-10	L-10	L-10	

ORIGEN	PRECIOS				
	Blanco	Tinto	Rosado	Clarete	Mistela
RIOJA ALAVESA					
Elciego Cr-153..			
Villabuena Cr-150..			
Navarra					
Tudela 47 48 ..	
Tafalla 45 ..			
Cintruénigo 47 48 ..	
Falces 47 47/48 ..	
Zaragoza-Aragón					
Calatorao 47-48 ..	
Ateca 45 46 ..	
Calatayud 45 ..			
Cariñena 50 47 48 45 ..	
Morata de Jalón 49 47 ..		
Madrid-Centro					
Arganda del Rey					
Cadalso de los Vidrios 41 43 ..			
Chinchón 41 ..				
Navalcarnero 47 ..	
San Martín de Valdeiglesias.	.. 44 45'50 ..			
Cebreros-AVILA 45 47 47'50 ..
Valladolid-Centro					
Pozáldez Cr-125..				
Cigales Cr-110..	
Nava del Rey					
Salamanca-Centro					
Villarino de los Aires 38 43 41'50 42 ..	
León-Centro					
Ponferrada L-7'25 48 46 ..	
Cacabelos 47/48 45/46 45/46 ..	
Villamañán 45 ..			
Villafranca del Bierzo L-8 50 47 47 ..	
Sahagún					
Zamora-Centro					
Fermoselle 44/45 43'50 ..	
Toro 42 46 43 ..	
Felanitx-BALEARÉS 46 45 ..		
La Rua-ORENSE L-9 L-8'50..			

y cuando sea preciso para clasificación profesional o prueba de aptitud de los trabajadores, se constituirán Tribunales integrados por

— Dos representantes designados por la Empresa: uno, que ostentará la presidencia, y el otro, que actuará de Secretario con voz y voto.

— Un representante del Jurado de Empresa o, en su defecto, Enlace sindical.

— Un especialista o profesional de la misma Empresa de superior categoría a la que aspira aquél, nombrado por el Presidente del Sindicato Provincial, a propuesta de la Unión de Trabajadores y Técnicos.

La calificación de las pruebas, que habrán de referirse al cometido que deba realizarse en el puesto y categoría que se trate de cubrir, se hará mediante puntuación de cada miembro del Tribunal sumada al final para obtener el promedio de puntos de cada aspirante, y en caso de paridad, se dará preferencia, por este orden, a la antigüedad en la Empresa, en la categoría que ostente y a la edad, decidiendo en último término el Presidente del Tribunal.

B) Ceses y despidos

Art. 35. El personal fijo que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con la siguiente antelación:

— Personal técnico, administrativo y comercial, un mes.

— Subalternos y obreros, ocho días.

La falta de cumplimiento de esta obligación llevará consigo la facultad que se reconoce a la Empresa para exigir al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios.

No tendrán esta obligación de aviso cuando las causas del cese sea alguna de las establecidas como justas para el trabajador por la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 36. Los trabajadores fijos podrán

ser despedidos por las mismas causas señaladas en la Ley de Contrato de Trabajo y por las establecidas en esta Ordenanza.

Art. 37. Los trabajadores eventuales e interinos tendrán la obligación de preaviso establecida en el artículo 35 cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato.

Art. 38. El personal eventual podrá ser despedido por las mismas causas previstas para los trabajadores fijos.

Estos trabajadores cesarán al término de su contrato o causas que motivaron su ingreso y, en todo caso, se darán los ceses comenzando por los más modernos entre los de igual categoría.

La Empresa comunicará el cese al trabajador con ocho días de antelación y, en concepto de indemnización, percibirá este personal el importe de dos semanas del salario reglamentario si el trabajo dura más de sesenta días y de una semana si duró más de veintiuno hasta sesenta, no procediendo indemnización alguna cuando la duración sea inferior.

Art. 39. El personal interino cesará cuando se reincorpore al trabajo el titular que dio lugar a la interinidad. En concepto de indemnización percibirá el importe de una mensualidad del salario reglamentario por año de servicio o la parte proporcional si el tiempo trabajado fuese inferior a un año. La fracción de mes se entenderá como unidad completa.

CAPITULO V

Plantillas y escalafones

Art. 40. **Plantillas.**—Con independencia del censo de personal y escalafón, las Empresas a las que afecta la presente Ordenanza confeccionarán una plantilla técnica comprensiva de las necesidades reales de personal. La plantilla técnica ideal se confeccionará por lo menos cada dos años y será remitida a la Delegación de Trabajo correspondiente, a efectos de estadística y registro.

Las Empresas podrán modificar sus

plantillas sin más requisitos que los exigidos por las disposiciones vigentes sobre la materia.

En la plantilla inicial y en las sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan a efectos de acomodar dichas plantillas a las necesidades reales de personal, sometiéndose para ello a aquellas disposiciones.

Art. 41. **Escalafones.**—Las Empresas formarán el escalafón de personal a su servicio, con separación de los grupos que la integran, teniendo en cuenta la fecha del ingreso al servicio de la misma. Estos escalafones se harán por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y grupo al que correspondan los trabajadores, bastando un solo escalafón para todo el personal, aun cuando se presten servicios en distintas provincias, a no ser que la organización interna de la Empresa requiera la debida separación.

Las Empresas publicarán el escalafón para conocimiento de su personal, y quien se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma.

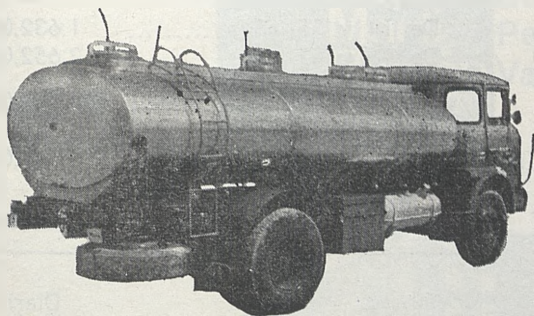
En caso de ser denegada su petición por la Empresa, podrá acudir, en el plazo de treinta días, ante la Delegación de Trabajo correspondiente, debiendo resolver este Organismo en el plazo de diez días.

Contra el acuerdo de la Delegación cabe recurso ante la Dirección General de Trabajo dentro de los quince días siguientes a la fecha del recibo de la notificación.

La rectificación de los escalafones se efectuará anualmente.

Art. 42. La plantilla consistirá en la relación numérica de las categorías y grupos necesarios, con arreglo a las clasificaciones laborales de esta Ordenanza y los escalafones, en la relación nominal de los trabajadores fijos que componen las plantillas, ordenadas por categorías, con sus circunstancias personales y antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 43. Las cuestiones relativas a clasificación profesional, calificación de puestos de trabajo, determinación en caso de duda de la Reglamentación de Trabajo u



Transportes CASERO

AG TRANSPORTES A. T. 2.400

Transportes de toda clase
de líquidos en camiones cisternas
de acero inoxidable

Generalísimo, 24

Tels: Oficina 51 04 86 - Particulares 51 13 69 y 51 03 43

T O M E L L O S O (C. Real)

REVISTA DE ALCOHOLES, AZUCARES E INDUSTRIAS DERIVADAS

FUNDADA EN ENERO DE 1921

PLAZA DE LOS MOSTENSES, 7

TELEFONO 222 42 84

MADRID - 8

Anúnciese en sus páginas,
excelente medio de difusión

Suscripción: 200 ptas. anuales
Pida tarifa de anuncios

Ordenanza Laboral aplicable y clasificación de los trabajadores como fijos, interinos o eventuales, se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo a instancia de los interesados o de la Inspección de Trabajo.

A los efectos de la clasificación y calificación profesional, se estará a la realidad de las funciones que desempeñen los interesados, sin perjuicio del mejor derecho del trabajador al que correspondiera legalmente la promoción o el ascenso; en este supuesto, quien realizase funciones de carácter superior a las de su categoría o puesto de trabajo, sólo tendrá derecho al percibo de diferencias económicas.

La resolución habrá de adoptarse en el plazo de diez días, previo informe de la Organización Sindical y, en su caso, de la Inspección de Trabajo, y podrá ser recurrida en alzada ante la Dirección General de Trabajo, tal como previene el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 44. La remuneración del personal a que afecta esta Ordenanza será la siguiente:

Categorías	Pesetas
	Mensual
Grupo A) Técnicos	
Jefe superior	12.240,00
1.º Técnicos titulados:	
a) Con título superior	11.832,00
b) Con título medio	9.792,00
c) Con título inferior	9.180,00
2.º Técnicos no titulados:	
a) Encargado general de Bodega y Fábrica	7.956,00
b) Encargado de Laboratorio	7.956,00
c) Ayudante de Laboratorio	5.916,00
d) Auxiliar de Laboratorio	4.488,00

Grupo B) Administrativos

a) Jefe Superior	12.240,00
b) Jefe de primera	8.976,00
c) Jefe de segunda	7.956,00
d) Oficial de primera	6.732,00
e) Oficial de segunda	5.916,00
f) Auxiliar	4.896,00
g) Aspirante:	
De 14 y 15 años	1.632,00
De 16 y 17 años	2.652,00

Grupo C) Comerciales

a) Jefe Superior	12.240,00
b) Jefe de Ventas	8.976,00
c) Inspector de ventas	7.956,00
d) Corredor en plaza	6.732,00
e) Viajante	6.732,00

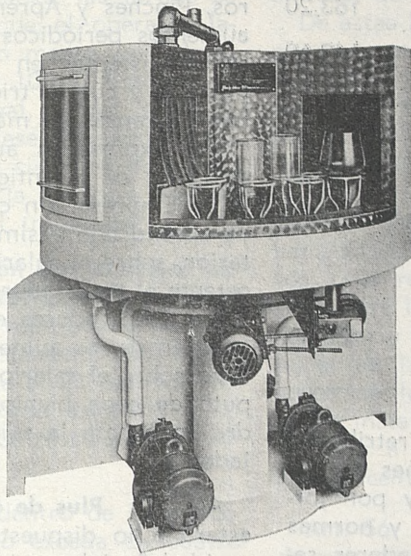
Grupo D) Subalternos

a) Conserje	5.304,00
b) Subalterno de primera ...	4.896,00
c) Subalterno de segunda ...	4.692,00
d) Auxiliar subalterno	4.488,00
e) Botones o Recadero:	
De 14 y 15 años	1.632,00
De 16 y 17 años	2.652,00
f) Mujer de limpieza	4.080,00
Mujer de limpieza (por hora)	17,00

Categorías Pesetas

Grupo E) Obreros

Profesionales o de oficio:	
a) Capataz de Bodega o Fábrica	204,00
b) Encargado de Sección o Cuadrilla	190,40
c) Oficial de primera	176,80
d) Oficial de segunda	163,20
e) Oficial de tercera	156,40
Oficios auxiliares:	
a) Oficial de primera	176,80



LAVADORAS DE BOTELLAS DE TODO TIPO

DESDE PEQUEÑAS PRODUCCIONES, HASTA LAS GRANDES
LAVADORAS AUTOMATICAS

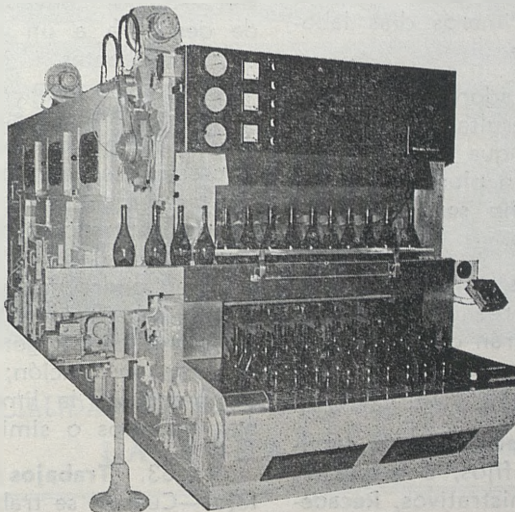
**Alejo
Martí
Ramón**

Con y sin etiquetas
Para botellas y garrapas
Varios sistemas de calefacción



LANGUEDOC, 23 T. 251 77 04
BARCELONA-16 (SAN ANDRÉS)

SOLICITE INFORMACION SIN COMPROMISO



b) Oficial de segunda	163,20
Peón especializado	149,60
Peón	136,00
Pinche:	
De 14 y 16 años	54,40
De 16 y 17 años	88,40
Aprendiz:	
De 14 y 15 años	54,40
De 16 y 17 años	88,40

Art. 45. En todo caso, las retribuciones que resultan por percepciones de trabajo, se entenderán mínimas y por jornada completa. Las situaciones y normas más ventajosas para los trabajadores serán mantenidas «ad personam» en cuanto superen a las establecidas en la presente Ordenanza.

Art. 46. El pago de las retribuciones se hará por períodos mensuales, quincenales, semanales o decenales, según la costumbre observada en cada lugar. El trabajador que cobre por quincenas o meses tendrá derecho a percibir anticipos hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tenga devengadas.

El pago se hará dentro de la jornada de trabajo, y cuando se adopte el sistema de pago mensual, se hará como máximo dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente.

Art. 47. Los trabajadores eventuales percibirán el salario resultante de la tabla de remuneraciones que le corresponda, incrementado con un plus del 20 por 100. Este incremento no será percibido por el personal interino.

Art. 48. Los Cajeros y los trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago o cobro percibirán cada mes, por quebranto de moneda la cantidad de 150 pesetas.

Art. 49. **Aumentos por años de servicio.**—Los trabajadores fijos, a excepción de los Aspirantes administrativos, Recade-

ros, Pinches y Aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en cuatro bienios del 5 por 100 y cuatro trienios del 10 por 100, hasta alcanzar un máximo del 60 por 100.

Los expresados aumentos se aplicarán en razón de la antigüedad del trabajador en la Empresa, sin computar los períodos de aprendizaje y similares del párrafo anterior, sobre el salario de la categoría que ostente el trabajador.

Los trabajadores eventuales disfrutarán también de los aumentos por años de servicio sobre el salario base, y para el cómputo de cada bienio o cuatrienio se tendrá en cuenta la suma de los días trabajados.

Art. 50. **Plus de cargas familiares.**—Se estará a lo dispuesto por la Ley de Seguridad Social.

Art. 51. **Trabajos de categoría superior.**—El personal podrá ser destinado eventualmente a trabajos de categoría superior a la suya, percibiendo durante el tiempo de prestación de estos trabajos la remuneración de la categoría a que circunstancialmente quede adscrito. Este precepto general tiene especial aplicación al Peón que eventualmente, en trabajos de campaña y en períodos no superiores a sesenta días al año, realiza funciones superiores a las de su categoría.

Art. 52. **Trabajos de categoría inferior.**—Si por conveniencia de la Empresa de destinara a un trabajador a labores correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, conservará el salario correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino a que se refiere el precedente párrafo tuviese origen a petición del trabajador, se asignará a éste el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

No supondrá menoscabo ni vejación para un trabajador el efectuar trabajos accidentales de categoría inferior relacionados con su función; entre otros quedan comprendidos la limpieza de sus máquinas, aparatos o similares.

Art. 53. **Trabajos a prima, tarea o destajo.**—Cuando se trabaje con arreglo a al-

guna de estas modalidades, las tarifas se calcularán en forma que el operario laborioso obtenga por lo menos un salario superior en un 25 por 100 al fijado para su categoría profesional, o del superior que la Empresa le tuviese asignado. El establecimiento de estos sistemas de trabajo será propuesto por la Empresa y libremente aceptado por el trabajador.

Art. 54. Bonificación por trabajos especiales. Trabajo nocturno.—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo o retribución base asignado a su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:

1.º Quien trabaje dentro de lo indicado por tiempo que no exceda de cuatro horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

2.º Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por

el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan exclusivamente aquellos trabajos que por su naturaleza o por imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

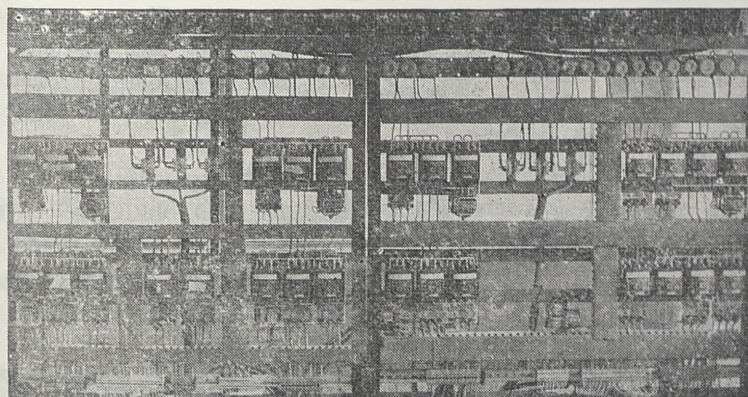
Art. 55. Trabajos penosos.—En las industrias afectadas por esta Ordenanza, se considerarán trabajos especialmente penosos, cuya retribución por las horas trabajadas será incrementada en un 25 por 100 del salario base, los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a dos grados centígrados.

Art. 56. Plus de distancia.—Se entiende por plus de distancia la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la Empresa, en los supuestos establecidos en las disposiciones sobre la materia, a las que

Pasa a la pág. 30

Francisco CUCHILLO Martínez

INSTALADOR ELECTRICISTA AUTORIZADO OFICIALMENTE PARA LAS PROVINCIAS DE ALBACETE
Y CUENCA CON EL NUM. 93 — CARNET DE EMPRESA INSTALADORA NACIONAL NUM. 4.120



**Instalaciones
Eléctricas
Industriales**

—(4)—

**Líneas de alta
y baja tensión**

**Centros de
transformación**

**Realización de estudios
y proyectos eléctricos**

ESPECIALIDAD EN INSTALACIONES AUTOMÁTICAS

Talleres: Pi y Margall, 14

LA RODA

Oficinas: Alfredo Atienza, 36 - Teléfono 482

MERCADO Y SERVICIOS

Esta sección es gratuita para todos los suscriptores, siempre que se trate de **COMPRA-VENTA** de **TRACTORES, MAQUINARIA USADA, FINCAS, VIÑEDOS**, solicitud u ofrecimiento de **PUESTOS DE TRABAJO**.

En los anuncios que intervenga la revista, al escribir los interesados, manden con la carta **DOS SELLOS DE DOS PESETAS**.

- (16) "Representantes preciso. Fábrica de tapones de corcho. ALBERTO MARTI PAGES. Apartado 74. SAN FELIU DE GUIXOLS (Gerona)".
- (20) Dispongo de maquinaria vinícola usada, muy especialmente de las prensas continuas MORON, en todos sus modelos, y de las bombas PROSPER, para trasiegos de vinos de heces. Precios muy interesantes. Consulten datos y condiciones, sin compromiso. Evaristo Cano Moreno. Canalejas, 4 - Tel. 61 SOCUELLAMOS (C. Real).
- (21) SE VENDE aspirador de humo completo, con motor de 3 HP.
COMPRAMOS conos de roble. Apartado, 2, de SOCUELLAMOS (C. Real).
- (23) Compró: Grandes conos y cubas roble usados. Vendo, para exportación, 60 bocoyes transporte castaño, en perfectas condiciones, de uso inmediato a 700 pesetas unidad.—Cubería "EL NAVARRO". San Vicente de la Sonsierra (Rioja).
- (24) Vendo transportadores uva u orujo en chapa de hierro en espiral, de 35 cm. diámetro, rosca a un solo sentido, con sus correspondientes cajas de accionamiento a vis-sínfin. Un trozo de siete metros longitud con motor eléctrico de 4 HP. Un trozo elevador de seis metros, sobre canal de chapa de hierro para trabajar con inclinación de 40°, motor de 5,5 HP. Veintitrés metros de tubería chapa de hierro de 125 mm. diámetro, en varios tramos, especial para conducción de uva estrujada. Todo ello habiendo trabajado sólo una temporada. PEDRO ANGOSTO MADRID. Apartado, 45. VILLARROBLEDO (Albacete).
- (26) SE VENDE 33 cubas de roble y tafalla con una capacidad de siete a dieciséis mil litros cada envase. Ver en Medina del Campo bodega de 6 metros profundidad. S. SANZ, Apartado 17, MEDINA DEL CAMPO (Valladolid).
- (30) ¡¡OCASION!! se vende prensa continua Morón número 2, muy barata y en perfecto estado de funcionamiento. Razón esta Revista.
- (31) ¡OCASION! Vendo moldes para la construcción de tinajas de cemento, construidos en chapa de hierro y en perfecto estado. Precios interesantes. Dirigirse a: TALLERES PARRA, Gral. Mola, 81 TOMELLOSO (Ciudad Real).
- (32) Compraría PRENSA CONTINUA "MORON" NUM. 1, usada con dos camisas. También compraría una camisa sola. Dirigirse a CASTELLANOS COCA, Marqués de Mudela, 4. ALCAZAR DE SAN JUAN (Mancha).
- (34) Por no poder atenderla SE VENDE O TRASPASA FABRICA DE LICORES en La Coruña. Local nuevo de 800 m2. y sótano de 400 m2. Numerosa clientela seleccionada. Razón esta Revista.
- (37) SE VENDE BASCULA en perfecto estado, de 30 toneladas, tablero de hierro marca «Santiago Pérez». JUSTO CASAMAYOR, Gral. Primo de Rivera, 25. EL PROVENCIO (Cuenca).
- (38) SE VENDE 1 segadora atadora «Al-

puema», seminueva, a toda prueba, 1 aventadora marca «Preferida», metálica, seminueva, un saco por minuto. 2 trillos de mulas «Ajuria». 1 Trillo «Eslave-Alemán» (conocido por el tubo de la risa). M. IZQUIERDO.—Primo de Rivera, 6.—SOCUELLAMOS (C. Real)

(39) SE VENDE COLUMNA RECTIFICADORA ACERO INOXIDABLE, como nueva, para 20 Hl, de alcohol rectificado, caldera vapor, dos hogares interiores de 55 ó 56 m² superficie con mecheros automáticos para fuel-oil y refrescante de acero inoxidable con tuberías cobre para 22 Hl.

Tratar o pedir referencias: Arturo G. de Cárdenas. Gran Vía Marqués del Turia, 32, 7^a. Valencia-5

(41) ALMACENISTAS. Partida de sidra champagne a precio muy bajo. APARTADO, 50.864. MADRID

(42) Compra de chatarra, de cobre, metal, hierro, aunque sea sin desguazar, basculas, puentes todo lo que no vale ni se usa, Escribir a José López Quiñones C/. María Pacheco 16 Socuéllamos. (La Mancha)

(43) COMPRO turbo estrujadora con bomba de vendimia, en buen estado. ANDRES CALVO OLIVARES, BABILAFUENTE (Salamanca).

(44) VENDO UN FILTRO SISTEMA TORMO, sin estrenar, por 8 000 ptas. JAIME FERRE, Plaza Verdaguer 1. PLA DE SANTA MARIA (Tarragona)

(45) COMPRO prensa Morón usada. Apartado 146. VILAFRANCA DEL PANADES (Barcelona)

(46) SE VENDE estrujadora seminueva de rulos, con un rendimiento de 15.000 kgs. hora.

(47) SE VENDE basculas usadas en varios tonelajes, precios y marcas, procedentes de cambios. Maquinaria usada de toda clase para bodegas. Bazuqueadores para la elaboración de vinos tintos. Consulten sin compromiso. SEBASTIAN ROMERO RODRIGUEZ, Santa Ana 54, Tel. 263, MA-

DRIDEJOS (Toledo).

(48) SE VENDE O ALQUILA FINCA URBANA en Tomelloso (C. Real), Generalísimo, 96; esquina Santa Amalia, 1; junto al Parque Viejo, acondicionada para la elaboración de vino, con 20.000 arrobas, báscula y solar de 1.500 m². Razón: Clavel, 1. Tel. 510611.

FRANCISCO ALPAÑES CALOMARDO, Agente Comercial Colegiado, VINOS, ALCOHOLES y DERIVADOS. Apartado 107. Teléfono 99. VILLENA (Alicante).

Si quieren vender o comprar vinos y alcoholes, mostos azufrados y mistelas, vinos de fábrica, flemas, orujos, lías, etc., consulten a VICENTE MONTANES. Agente comercial. Tel. 51.02.60. TOMELLOSO (C. Real).

COMPRA-VENTA, fincas rústicas y urbanas. PEDRO ROSES DELGADO, Calle Don Juan de Austria, 11.—Teléfono 378 - SOCUELLAMOS (C. Real).

CISTERNAS todas capacidades, acero inoxidable y aluminio a medida de su vehículo. SECADEROS para granilla y tártaros de cal. SEPARADORAS para granilla del orujo. DESTILACION, aparatos rectificadores y destiladores. DEPOSITOS, hierro, aluminio y acero inoxidable. HECES, columnas de destilación. TARTRATOS, cadena de fabricación continua. INSTALACIONES, plantas alcoholeras completas. Dirigirse a esta Revista o Talleres DACAR, S. L., calle Beniganim, 7.—Grao (Valencia).

JOSE IGLESIAS TERRIZA, Agente Comercial Colegiado, vasijas, vinos y alcoholes. Dos de Mayo, 17. Tel. 254. BOLLULLOS DEL CONDADO (Huelva).

Aparato Rectificador de Alcoholes, último modelo o nuevo, produciendo 5-6.000 litros alcohol centros 24 horas. Cederíamos a buen precio. TALLERES DACAR, S. L. Beniganim, 7. Tel. 236814. VALENCIA-11.

JOSE MARIA PASTOR GRAN, Agente Comercial Colegiado, VINOS, ALCOHOLES Y SUS DERIVADOS, Luis Martí, 15, MONOVAR (Alicante).

se remite esta Ordenanza en la determinación de la distancia, cuantía y forma de percepción, etc.

Art. 57. **Gratificaciones especiales.**—El personal de las industrias a que afecta esta Ordenanza percibirá una mensualidad en concepto de gratificación extraordinaria en la fiesta de Exaltación del Trabajo y otra coincidiendo con la fiesta de Navidad.

A estos efectos se entiende como retribución el salario inicial reglamentario más los aumentos por años de servicio.

Al personal que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, computándosele la fracción de un mes como unidad completa.

CAPITULO VII

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 58. La jornada de trabajo en estas industrias será la establecida en cada momento por las disposiciones vigentes en esta materia.

No obstante, se establece la jornada de cuarenta y cinco horas semanales a favor del personal administrativo, distribuidas como norma general en ocho horas diarias, a excepción de los sábados que será de cinco horas durante las de la mañana. Podrá establecerse un turno para atender a los trabajos que sea preciso realizar en la tarde de los sábados por razón de existencia de mercado habitual u otro motivo semejante. Las horas que por este concepto se realicen serán consideradas como exceso de jornada y retribuidas a prorrata.

Art. 59. Queda excluido del régimen de la jornada de ocho horas el trabajo de los Porteros, Guardas y Vigilantes que disfruten de casa-habitación con zona limitada de vigilancia y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el caso que antecede, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana, con el abono y prorrata de su jornal horario de las que excedan de cuarenta y ocho.

En los casos de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, se estará a lo prevenido en el artículo 10 de la vigente Ley sobre Jornada Máxima.

Art. 60. **Horario.**—Las Empresas, oído al Jurado de Empresa, o representante sindical en su defecto, someterán a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de trabajo de su personal, y lo coordinarán con los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Será facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en estas normas de trabajo, así como el deber de obtener permisos de la Inspección cuando signifique cambio del horario aprobado.

Art. 61. **Horas extraordinarias.**—Previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo respectiva y dentro de los límites máximos señalados por la Ley de Jornada Máxima Legal, podrá trabajarse en las industrias vinícolas en horas extraordinarias, las cuales se abonarán con los recargos legales establecidos.

A tenor de lo dispuesto por dicha Ley, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa y la libre aceptación de denegación al trabajador.

Para la determinación de la base salarial-hora a que ha de aplicarse el recargo extraordinario, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente que regula esta materia.

Art. 62. **Vacaciones.**—Los trabajadores

Taller Chapista ROSILLO
PINTURA EN GENERAL DEL AUTOMOVIL

Avda. Reyes Católicos, 79 — Teléf. 794
VILLARROBLEDO (Albacete)

de esta industria tendrán derecho al disfrute, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, de quince días naturales y consecutivos, más uno por cada año de antigüedad en la Empresa, hasta un total de veinticinco días.

CAPITULO VIII

Enfermedades, licencias y excedencias

Art. 63. **Enfermedad.**—Todo lo concerniente a los derechos de los trabajadores en caso de enfermedad o accidente se regirá por su legislación específica o por cuantas disposiciones se establezcan en lo sucesivo.

Art. 64. Al trabajador fijo se le reservará el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su incapacidad laboral transitoria y quien lo ocupe durante su ausencia, caso de no ser trabajador de la Empresa, tendrá la consideración de interino, debiendo cesar al reintegrarse aquél, sin otros derechos que los reconocidos a estos efectos. Respecto al personal eventual o interino, dicha reserva de puesto por igual motivo, sólo tendrá efectividad durante el período de duración de su contrato.

El personal fijo excluido de las contingencias de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho en caso de és-

tas, al percibo durante cuatro meses de su salario completo y a cinco meses más a medio salario, siempre que tenga en la Empresa una antigüedad superior a un año, con reserva de su plaza.

Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social, disfrutarán, sobre las prestaciones económicas de ésta, un complemento salarial durante los nueve primeros meses de la enfermedad o del accidente que les asegura la percepción de un 90 por 100 de su salario real.

Art. 65. **Licencias.**—Las Empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias, sin pérdidas de salario, en los casos siguientes y por la duración que se indica:

a) Matrimonio del trabajador: Diez días naturales.

b) Intervención quirúrgica grave de los padres, padres políticos, hijos o cónyuge, a justificar: Dos días.

c) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y alumbramiento de esposa: De tres a cinco días naturales a juicio de la Empresa.

d) Primera Comunión o matrimonio de hijos o hermanos cuando se celebre en día laborable: Un día.

e) Muerte del cónyuge, padres, abue-

COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE TOMELLOSO EN CAMIONES CISTERNAS

General Mola, 54 - Telefono: 51 01 65

TABIRA, S. A.
CARRETERA SANLUCAR, S/N - TLFNO 86 19 01
PUERTO DE SANTA MARIA (Cádiz)

CALIDAD EN CAPSULAS
para sus **EMBOTELLADOS**

los, padres políticos, hijos, nietos o hermanos: Dos días ampliables hasta un máximo de cinco, a juicio de la Empresa si el óbito hubiera ocurrido en localidad distante de aquella en que radique el centro de trabajo.

f) Cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por las leyes y disposiciones vigentes: El tiempo necesario, siempre que no se trate de desempeño de cargo, y justificando el cumplimiento de dicho deber.

Caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, disfrutará el salario del día como trabajado.

El Reglamento de Régimen Interior de las Empresas que estén obligadas a redactarlo determinará la forma y requisitos en que han de ser concedidas estas licencias, debiendo ser justificadas fehacientemente.

Los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas se les conceda hasta treinta días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siendo el tope máximo de licencia el de treinta días naturales al año. Estos permisos deberán ser justificados.

Art. 66. **Excedencias.**—Se otorgará por la Empresa a los trabajadores fijos a petición de éstos, cuando ocurra alguna de estas circunstancias:

a) Nombramiento de cargo político o ejercicio de cargo en la Organización Sindical, que no permita continuar el trabajo.

b) Asistencia a Centros de Enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.

c) Cualquier otra causa justificada a juicio de la Empresa.

Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado a), bastará con la presentación del nombramiento o credencial y su duración será tanta como dure la causa que la motivó.

Habrà de tenerse en cuenta, que aun-

que en los casos expresados en el apartado a) no se rompe el vínculo laboral, el trabajador podrá ser incluido en la Seguridad Social, si así lo desea, mediante el Convenio especial regulado por Orden de 24 de septiembre de 1968 y disposiciones complementarias.

Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado b) habrá de acreditarse la matriculación y será suspendida la excedencia por la Empresa si el beneficiario no obtiene calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, o no presenta tales calificaciones a la Empresa, debiendo el peticionario llevar por lo menos dos años de antigüedad en la Empresa para solicitarla.



**BOMBAS
PROSPER**
S.L.
MAQUINARIA
VINICOLA

TEL. 230610-VALENCIA-11

Para obtener la excedencia por motivos familiares u otras causas, deberá acreditarse fehacientemente su necesidad y su duración máxima será de un año; el solicitante deberá tener una antigüedad en la Empresa de por lo menos diez años.

Las peticiones se resolverán en el plazo de un mes, teniendo en cuenta que el número de excedentes no puede ser superior al 2 por 100 del total de personal fijo de la Empresa.

Por su parte la Empresa podrá imponer la excedencia forzosa al trabajador cuando concurran circunstancias que le impidan dedicarse al trabajo.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución y salvo cuando sea por los motivos señalados en el apartado a), no será computable a ningún efecto laboral.

Al finalizar el plazo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita antes

de expirar el plazo por el que se concedió, a excepción de las correspondientes al apartado a) que deberán solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al que finalice la causa por la que fue concedida la excedencia.

La obtención de excedencia por motivos que resultaran ser inexistentes o falsos comportará el despido del trabajador sin derecho a indemnización de clase alguna.

Art. 67. Personal femenino.—El personal femenino regulado por la presente Ordenanza tendrá los derechos que le concede el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, y en caso de rescindir su contrato laboral como consecuencia de cambio de estado civil, percibirá como indemnización mínima una cantidad equivalente a tantas mensualidades de su salario base como años de servicio haya prestado a la Empresa, incluídos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe no podrá ser calculado sobre salario inferior a la base tarifada de cotización a la Seguridad Social, aplicable a la categoría profesional que ostente la trabajadora.

Art. 68. Cuando a la Empresa le convenga el traslado por período superior a un año, de algún trabajador a otra localidad, sólo podrá llevarse a cabo mediante la aprobación de aquél. En tal caso, la Empresa deberá abonar al trabajador los gastos de traslado suyo y de los familiares que vivan a su costa, así como abonarle las dietas a que se refiere el artículo 70.

Las Empresas facilitarán a sus obreros, subalternos, auxiliares y oficiales administrativos trasladados, así como a sus familiares, billetes de segunda clase, y a los de superior categoría de primera clase.

Art. 69. 1.º En el caso autorizado de traslado del centro de trabajo a otra localidad desde la que los trabajadores no puedan ir a pernoctar a su domicilio, la Empresa vendrá obligada a dar aviso a

su personal con la suficiente antelación, el cual tendrá derecho a ser ocupado en el nuevo centro de trabajo, siendo a cargo de la Empresa los gastos de traslado del trabajador y familiares que vivan a su costa, así como los del mobiliario y demás enseres domésticos.

2.º En dicho avisc habrá de detallar la Empresa los siguientes extremos: a), lugar a donde proyecta el traslado del centro de trabajo; b), posibilidad y condiciones de alquiler de viviendas en la nueva localidad, y c), fijación del plazo para contestar el trabajador.

3.º La indemnización que haya de abonarse a quienes no acepten el traslado será señalada mediante los procedimientos regulados por las disposiciones vigentes relativas a estas cuestiones.

4.º Cuando el traslado se deba a reestructuración, reconversión o agrupación de la industria se estará a lo dispuesto por la legislación que rige sobre estas materias.

5.º Igualmente se estará a lo dispuesto por la legislación vigente, en los supuestos de fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo, así como en los de lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa y demás análogos.

Art. 70. Cuando una Empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos que obliguen a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que le corresponda, deberán serles abonadas las dietas que a continuación se señalan, sin perjuicio de facilitarles o en su defecto abonarles el medio de locomoción adecuado.

Doscientas pesetas diarias a los Obreros y Subalternos, doscientas cincuenta pesetas a los Auxiliares, Oficiales o asimilados y trescientas pesetas diarias si se trata de personal de categoría superior.

COLA DE ETIQUETAR INDA

INDA, S. A. - BARCELONA-9 - PASEO SAN JUAN, 98 - TELEF. 258 33 26

Los días de salida y llegada devengarán dieta completa. De existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el trabajador devengará media dieta.

CAPITULO IX

Premios y sanciones

Art. 71. **Premios.**—Las Empresas establecerán premios de conducta, fidelidad y cualidades sobresalientes del personal, como estímulo para que éste se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

Para mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados, se procurará, muy especialmente y a tales fines, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual en forma que ningún acto que lo merezca, pueda quedar sin premio.

1. Se señalan como motivo de premios los actos heroicos o de mérito, el espíritu de servicio o de fidelidad y el afán de superación profesional.

2. Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender los bienes de la Empresa o con fines análogos.

3. Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste de modo no corriente o normal, sino como entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestando en hechos concretos, de lograr un mayor perfeccionamiento en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad e incluso su interés personal, sin que nada se lo exija.

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de cuarenta años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria y sin que conste sanción por falta muy grave.

6. Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categoría superior.

7. Las Empresas establecerán premios por actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo, o sus métodos, y, otras admitidas por la Empresa.

Se establecerán los siguientes premios:

Recompensa en metálico.

Aumento de vacaciones, sin merma de emolumentos, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado.

Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.

Diplomas honoríficos.

Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

Art. 72. **Faltas y sanciones.**—Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin permiso, ni previo aviso, ni causa que lo justifique.

2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la

Julián Guerrero

AGENTE COMERCIAL COLEGIADO NUM. 8.909
VINOS - ALCOHOLES Y DERIVADOS
Avda. Mediterráneo, 4 - MADRID-7 - Teléfonos 251 54 03 252 50 76

jornada de trabajo, sin necesidad y sin avisar al mando inmediato superior.

4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

5. La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio en materia leve.

6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza e higiene personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.

2. La falta de dos días al trabajo, sin permiso, ni previo aviso, ni causa grave que lo justifique.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social.

4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de esta Ordenanza o del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materias, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, cuando se produzca sin escándalo para los demás.

6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias graves proferidas contra personas o instituciones de toda índole en el centro de trabajo.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

11. El silenciar, por un compañerismo mal entendido, la comisión de actos constitutivos de delito o falta.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave en el período de un año.

2. La falta al trabajo de seis días sin que el trabajador se haya comunicado con la Empresa para exponer los motivos graves y justificados que motivan su falta.

3. La reiteración en faltas de puntualidad, pese a las sanciones impuestas por este motivo.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas a primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a los mandos de la misma, así como también la inducción a dichas indisciplinas o desobediencias, cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

Demetrio Moreno Olivares

Agente Comercial Colegiado

VINOS Y ALCOHOLES

Av. José Antonio, 66 Tels.

MADRID - 13

Oficinas: { 2 47 19 20
 { 2 47 19 21
 { 2 47 25 56
Domicilio: 2 56 49 74
Consuegra (Toledo) 142

8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono de trabajo, sin aviso ni hacerse sustituir en puesto de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad manifiesta y el faltar gravemente a los subordinados.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro y fuera de las horas de trabajo.

14. Todas las consignadas en el artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, consideradas como causa justa de despido.

Sanciones:

Las faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión durante un día de trabajo y haber.

Las faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días, recargo hasta el doble de los años que esta Ordenanza establece para aumentos por años de servicio, inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Las faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

Art. 73. Sin perjuicio de aquellos otros casos en los que proceda el despido sin indemnización con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) El abandono de trabajo, entendiéndose por tal el faltar al mismo durante

más de seis días consecutivos, sin aviso y sin que exista una causa muy grave que lo justifique.

b) La indisciplina o desobediencia cuando ocasionen graves daños a la Empresa, a los compañeros de trabajo y a la normalidad de la prestación de éste y, aun sin tener estas consecuencias, que se produzca en forma pública y con escándalo para los demás.

c) La embriaguez habitual, públicamente advertida en el centro de trabajo o fuera de él durante el cumplimiento de sus funciones laborales.

d) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones graves, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

e) La infidelidad a la Empresa, revelando datos y secretos de obligada reserva.

f) El ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directivos y el agredir a éstos dentro o fuera del centro de trabajo.

Art. 74. Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que pudieran cometerse por sus Jefes o mandos intermedios y sometan al inferior a vejación, ofendiendo su dignidad de ser humano.

Art. 75. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o dar cuenta a las Autoridades gubernativas, si procediere.

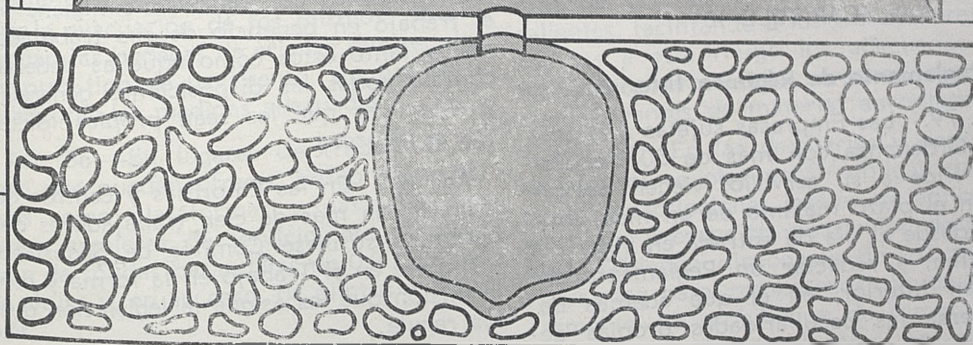
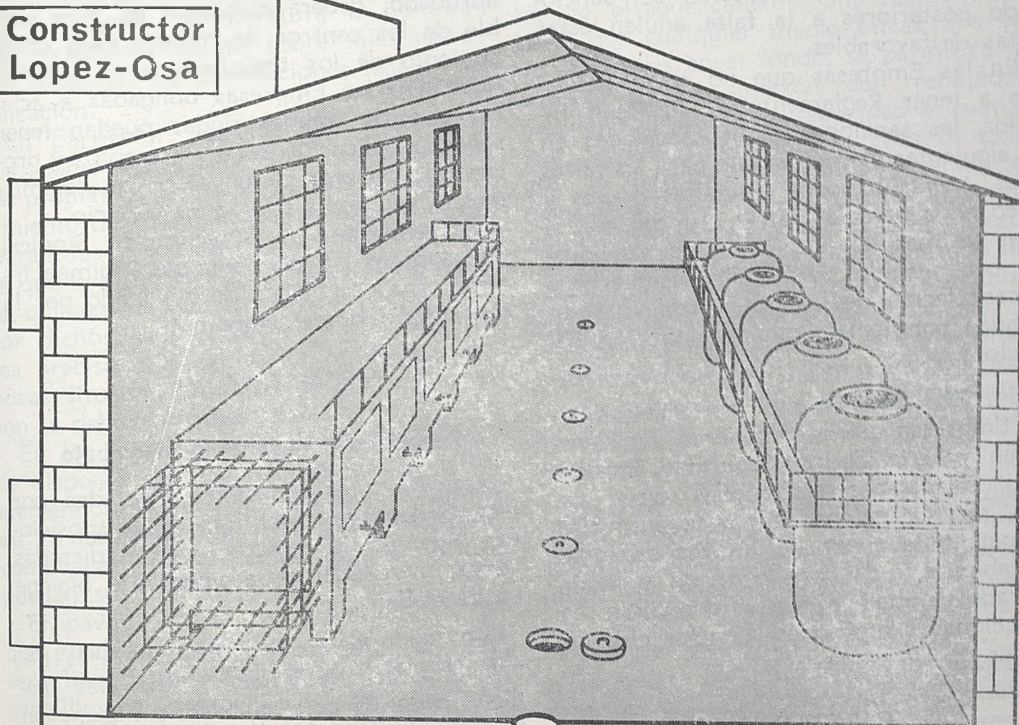
Art. 76. Cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa corresponderá a ésta la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy

COLA DE ETIQUETAR INDA

INDA, S. A. - BARCELONA-9 - PASEO SAN JUAN, 98 - TELEF. 258 33 26

Construcciones López-Osa

Constructor
Lopez-Osa



BODEGAS, NAVES, TINAJAS Y DEPOSITOS.

Socuéllamos (La Mancha)

graves cometidas por sus trabajadores, cumpliendo lo establecido por las disposiciones legales de aplicación.

Art. 77. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

El Reglamento de Régimen Interior podrá determinar los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado posteriores a la falta anulen estas notas desfavorables.

En las Empresas que no estén obligadas a tener Reglamento de Régimen Interior, las sanciones serán canceladas en los siguientes plazos: un año para las faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves, si estas últimas no hubieran sido sancionadas con despido. Será indispensable para la cancelación de las notas desfavorables el buen comportamiento y actuación del sancionado.

Art. 78. **Sanciones a las Empresas.**— Las Empresas que incumplieran sus deberes en materia laboral, Seguridad Social y otras obligaciones relacionadas con el trabajo, serán sancionadas por la autoridad competente a tenor de las disposiciones aplicables a cada caso concreto y según el grado de malicia que se demuestre en su acciones u omisiones y demás circunstancias concurrentes.

CAPITULO X

Reglamento de Régimen Interior.

Art. 79. Las Empresas sujetas a la presente Ordenanza con más de 50 trabajadores fijos a su servicio, vienen obligadas, en el plazo máximo de un mes, contando desde el día de entrada en vigor de la misma, a redactar un Reglamento de Régimen Interior, en el que además de contenerse las peculiaridades propias de la industria a que se dedique la Empresa y de cumplir cuanto se ordena en la legislación relativa al contenido y ordenamiento de tales Reglamentos, desarrolla-

rán en él la aplicación de la presente Ordenanza, dedicando especial atención a determinar las más eficaces medidas de seguridad e higiene en el trabajo, clasificación del personal, normas específicas sobre concesión de premios y aplicación de sanciones, ascensos, permisos, etcétera.

Art. 80. Para la aprobación del Reglamento de Régimen Interior por la autoridad laboral competente, se cumplirán las normas dictadas al efecto, y una vez aprobado, deberá colocarse en sitio visible de los centros de trabajo para conocimiento de los trabajadores en general, quedando las Empresas obligadas a aclarar a éstos cuantas dudas puedan tener sobre la aplicación de sus preceptos y procurando proveer de un ejemplar del mismo a cada trabajador a su servicio.

Se remitirá a la Organización Sindical una copia del Reglamento de Régimen Interior una vez haya sido aprobado por la autoridad laboral competente.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 81. Las industrias afectadas por esta Ordenanza cumplirán las disposiciones vigentes de carácter general dictadas sobre prevención de accidentes e higiene en el trabajo.

Art. 82. En general, las Empresas tienen el deber de emplear todas las medidas posibles de seguridad e higiene en el trabajo en beneficio de sus trabajadores, y tanto éstos como aquéllas deberán cumplir todas las disposiciones generales y especiales que les sean propias, dictadas al respecto.

Art. 83. En las Empresas y centros de trabajo con más de cien trabajadores deberán constituirse Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la forma y con la misión que les asigna la legislación que los regula.

Art. 84. En los Reglamentos de Régimen Interior deberán incluirse aquellas medidas de seguridad e higiene que sean de especial aplicación a la índole de los

trabajos y operaciones de que se trate, al objeto de obtener las máximas garantías para la seguridad del personal. Se determinarán también las sanciones que por incumplimiento de lo dispuesto sobre este particular puedan imponerse al personal, así como los premios y estímulos para aquel que se haya distinguido por su actuación.

Art. 85. Las condiciones generales de los lugares de trabajo, situación, superficie, ventilación, temperatura e iluminación, satisfarán cuanto sobre tales extremos disponen las disposiciones legales de aplicación.

En particular, en aquellos locales en que, como consecuencia de las operaciones propias de la industria, exista desprendimiento de anhídrido carbónico, se extremarán las medidas de ventilación a fin de que la atmósfera no ofrezca peligro para quienes deban permanecer o circular por dichos locales, recurriéndose cuando sea preciso a la aspiración mecánica con bocas situadas próximas al piso de éstos con la debida protección.

En los locales subterráneos se cuidará de disponer de buen alumbrado eléctrico, ateniéndose a lo dispuesto por la Orden de 26 de agosto de 1940 y disposiciones complementarias o a las que en futuro puedan sustituirlas.

El pavimento de todos los locales en que pueda producirse vertido de líquidos será liso e impermeable y dispondrá de canalillos con pendiente suficiente que asegure la evacuación de los mismos; se exceptúan las bodegas de crianza que requieran otro tipo de pavimento, sin perjuicio de adoptar las medidas adecuadas.

Art. 86.—En lugares de trabajo o de paso que puedan ofrecer riesgo de caída, tales como plataformas y pasarelas elevadas, escaleras de servicio, etc., dispondrán de sólidas barandillas de 0,90 metros de altura y, en su caso, de plintos o rodapiés.

Art. 87. Se cuidará singularmente de dar cumplimiento a cuanto señalan las disposiciones vigentes sobre protección de depósitos, cubas y demás recipientes em-

pleados en las diversas operaciones de esta industria en sus diversas manifestaciones.

Art. 88. Cuando un trabajador tenga que penetrar en los recipientes de fermentación para su limpieza, desinfección, etc., deberán adoptarse las siguientes precauciones: Siempre que sea posible se efectuará una ventilación enérgica, seguida de lavado a fondo con agua fría en abundancia o líquidos apropiados, no debiendo utilizarse por la existencia de anhídrido carbónico, el agua caliente; una vez comprobado por cualquier medio eficaz que ya no existe gas en el fondo, se permitirá la entrada previa sujeción del trabajador mediante cinturón de seguridad y cuerda que permita transmitir, en caso de peligro, la llamada de auxilio convenida al que desde fuera vigila la operación, así como la retirada del trabajador. Cuando existan dudas sobre la posibilidad de que haya gas en el fondo y sea imprescindible penetrar en los recipientes indicados, se proveerá al trabajador de los elementos protectores precisos y se cumplirá todo cuanto sobre esta clase de operaciones peligrosas señalan las disposiciones legales vigentes.

Art. 89. En las operaciones de destilación y rectificación de alcoholes y su manutención, y de licores y vinos, se evitará el desprendimiento o fuga de vapores, efectuándose el paso de unos a otros en lo posible, en forma automática.

Se evitará igualmente el peligro de quemaduras por llama de alcohol o líquidos calientes, facilitando a los trabajadores expuestos a este riesgo los adecuados elementos de protección personal, especialmente guantes de material apropiado.

Art. 90. En las destilerías y depósitos de alcohol se observarán obligatoriamente las prescripciones legales de aplicación relativa a prevención y extinción de incendios, debiendo disponerse de los medios necesarios para combatirlos rápida y eficazmente. La prohibición de fumar o encender fuego en estos lugares será absoluta y recordada mediante carteles, sancionándose en el grado máximo su inobservancia.

Art. 91. Para el transporte y manipulación de toneles, barricas y demás recipientes se adoptarán cuantas medidas disminuyan el esfuerzo físico de los trabajadores, empleando en lo que sea posible medios mecánicos adecuados.

Art. 92. En el empleo de las sustancias químicas utilizadas en diversas operaciones de la industria, así como para evitar la acción de las taninos sobre la piel, se dispondrán las medidas de seguridad y los elementos de protección personal adecuados.

Art. 93. Queda prohibido el trabajo a los varones menores de dieciséis años y a las mujeres menores de dieciocho, en aquellas labores u operaciones de la industria en que estén expuestos a la acción de vapores alcohólicos, aunque no estén afectadas por el Decreto de 26 de julio de 1957.

Art. 94. Los locales e instalaciones de estas industrias deberán reunir las condiciones adecuadas que determinan las disposiciones legales aplicables.

Art. 95. Todas las Empresas dispondrán de un botiquín de urgencia con los medios precisos para efectuar una primera cura en caso de accidente, según disponen las normas legales, debiendo figurar al frente del mismo un Practicante o Ayudante Técnico Sanitario si el centro de trabajo tiene al menos trescientos trabajadores, salvo que tenga constituido Servicio Médico autónomo o mancomunado, que será el encargado de prestar los primeros auxilios.

CAPITULO XII

Seguridad social

Art. 96. En lo concerniente a esta materia se estará a lo que dispone la vigen-

te Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación.

CAPITULO XIII

Disposiciones varias

Art. 97. **Condiciones más beneficiosas.** Debido al carácter de mínimas que tienen las condiciones de esta Ordenanza, se respetarán las más beneficiosas que, consideradas en su totalidad, disfrutare el personal empleado en estas industrias a la entrada en vigor de la misma.

Las retribuciones superiores o pluses de cualquier clase y que por cualquier causa percibieren los trabajadores de estas industrias, podrán ser absorbidas en la parte que corresponda.

Art. 98. Respetando la costumbre establecida en cada lugar, cuando sea más beneficiosa para el trabajador, por las Empresas se dotará al personal masculino de grupos subalternos y obreros de un mono, y al femenino de los propios grupos de una bata u otras ropas adecuadas de trabajo, con la duración de un año en ambos casos, viniendo obligado dicho personal a mantenerlas limpias y en buen estado, salvo su desgaste natural.

Asimismo, las Empresas dotarán al personal técnico y administrativo que lo desee de un guardapolvo o una sahariana por año. Dispondrán también las Empresas de ropa y calzado impermeable para los operarios que se vieses precisados a trabajar a la intemperie, para el lavado y limpieza de depósitos, etcétera.

Disposición final.—Queda derogada la Reglamentación de Trabajo en las Industrias Vinícolas de 20 de marzo de 1947 y las normas de trabajo complementarias de la anterior, de 25 de abril de 1949 para la elaboración de la sidra.

Agencia de Transportes A T 2686

Especializados en

- * Camiones Cisternas de acero inoxidable
- * Todas capacidades


VILLARROBLEDO (Albacete):

Avd. Reyes Católicos, 56 - Apartado 41

Teléfonos 1101 y 119

Transportes del AMO y MONTERO




 aumente
 sus beneficios
 aplicando el
REGIMEN CONTINUO
 en la elaboración
 de sus mostos



**VENTAJAS
 DE LOS EQUIPOS
 "AUTOPRENS"
 DE REGIMEN CONTINUO**

Su gran rapidez evita la oxidación.
 Reducen en un 90 % la mano de obra.
 Grandes rendimientos reales: de 10.000 a 100.000 kgs/h.
 Sin producción apreciable de bajos.
 118 años de experiencia.
 Plena garantía en nuestro servicio.
 Estamos preparados para estudiarle
 cualquier tipo de instalaciones completas.

SIEMPRE HAY UNA SOLUCION:



MARZOLA

SOLICITE REFERENCIAS E INFORMACION A:

MARRODAN Y REZOLA

S. a.

LOGROÑO : M. Villanueva, 11 - Tels. 21 11 04-05-06 - Apartdo. 2

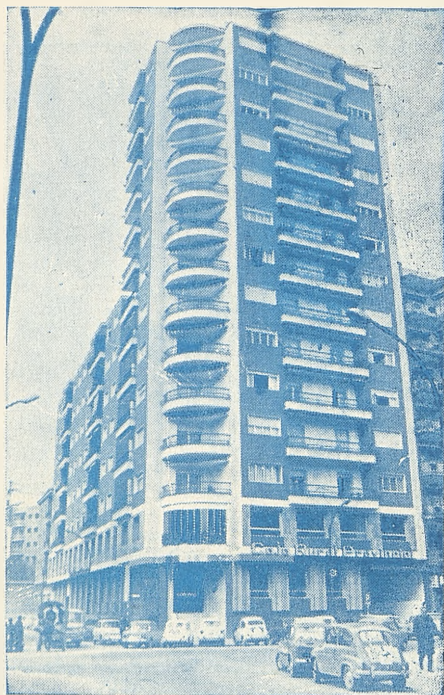
MADRID - 14 : Paseo del Prado, 40 - Teléfono 239 65 50

Delegaciones en MERIDA, PONFERRADA Y SEVILLA

LES RUEGO REMITAN INFORMACION REFERENTE A SUS FABRICADOS PARA
 LA INDUSTRIA VITIVINICOLA.

Sr. Don _____

Dirección _____



LA CAJA RURAL PROVINCIAL DE CIUDAD REAL

UNICA ENTIDAD CIUDARREALAÑA
QUE ESTA AL SERVICIO DE LA PRO-
VINCIA EN GENERAL Y EN PARTICU-
LAR DEL CAMPO.

SUS AHORROS DEPOSITADOS EN
LA CAJA RURAL PROVINCIAL,
AYUDAN AL PROGRESO DE NUESTROS
PUEBLOS.

LA CAJA RURAL PROVINCIAL PONE A SU DISPOSICION SU
EXTENSA GAMA DE SERVICIOS, DE LOS QUE VD. PUEDE BENEFI-
CIARSE, ENTRE LOS CUALES SE ENCUENTRAN LOS SIGUIENTES:

- * Cuentas Corrientes
- * Libretas de ahorro a la vista
- * Libretas de ahorro a plazo
- * Aportaciones voluntarias
- * Transferencias y ordenes de pago
- * Compensación de talones
- * Cobro de negociables del S. N. C., etc.
 - * Créditos
 - * Descuentos comerciales

DOMICILIACIONES: Esta Entidad puede hacer efectivo, en su nombre y
contra su cuenta corriente, cualquier pago que Vd. deba realizar, por con-
cepto de luz, agua, seguros sociales, impuestos, etc.

LA CAJA RURAL PROVINCIAL, siempre a su servicio