



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXXVI

Jueves, 13 de febrero de 1969

Núm. 35

Depósito Legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

Las disposiciones del Gobierno son obligatorias para la capital de provincia desde que se publican oficialmente en ella, y desde cuatro después para los pueblos de la misma provincia (Ley de 3 de noviembre de 1887).

Las leyes obligan en la Península, Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiera otra cosa. (Código Civil).

Inmediatamente
BOLETIN OFICIAL
tumbre, donde

Los señores Secretarios de Hacienda, de conservar el Bole-
tín para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

Los Alcaldes y Secretarios reciban este Bole-
tín, coleccionados ordenados, que deberá verificarse al final de cada semestre.

bajo su más estrecha responsabilidad, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION SEGUNDA

Núm. 746

GOBIERNO CIVIL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Vías Pecuarias

Circular

Se hace público, para general conocimiento, que el proyecto de clasificación de las vías pecuarias existentes en el término municipal de Quinto de Ebro, con determinación de las superficies ocupadas por estos bienes de dominio público, estará expuesto en el Ayuntamiento de referencia, durante quince días hábiles, a partir del día 24 febrero actual, para que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de Vías Pecuarias de 23 de diciembre de 1944, pueda ser examinado por todas aquellas personas y entidades a quienes interese, que podrán presentar en el Ayuntamiento las reclamaciones y pruebas documentales que estimen oportunas en defensa de sus derechos dentro del citado período y los diez días siguientes.

Se advierte a los interesados que no se admitirán peticiones o instancias que hagan referencia a los extremos contenidos en los apartados a), b), c) y d) del artículo 11 del citado Reglamento de Vías Pecuarias.

Zaragoza, febrero de 1969.

El Gobernador civil,
José González - Sama y García

SECCION TERCERA

Núm. 754

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

Concurso

Hasta las trece horas del día 21 de febrero de 1969 pueden presentarse proposiciones para tomar parte en el concurso convocado por esta Presidencia para contratar, mediante concierto directo, la ejecución del proyecto de residencia para ciegos y reforma de la enfermería en el Hogar Provincial Doz, de Tarazona, cuyo presupuesto de contrata asciende a la cantidad de pesetas 3.029.215,69, que durante dicho plazo estará de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento de Tarazona y en el Negociado de Relaciones Públicas de la Secretaría de la Diputación Provincial.

Zaragoza, 5 de febrero de 1969. —
El Presidente, Antonio Zubiri.

SECCION CUARTA

Núm. 751

Administración de Tributos Directos

SECCION TERRITORIAL

Quedan expuestos al público durante ocho días, en todos los Ayuntamientos de esta provincia y en la Administración de Tributos Directos por lo que

afecta a esta capital, los documentos de contribución territorial rústica (cuota fija ganadería) para el ejercicio económico de 1969.

En el plazo que se indica, contado a partir de la fecha de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, sólo serán admitidas las reclamaciones que versen sobre errores aritméticos o de copia en que se haya podido incurrir al redactar los documentos de que se trata.

Lo que se hace público a los fines reglamentarios.

Zaragoza, 10 de febrero de 1969. —
El Administrador de Tributos Directos,
Julio Cólera.

SECCION QUINTA

Núm. 720

Excma. Ayuntamiento de Zaragoza

Subasta

Es objeto de la presente subasta la contratación de las obras de instalación de un paso de peatones con señales luminosas "peatrol", gobernado por los peatones, en la avenida de Cataluña, a la altura del cuartel de la Guardia Civil.

Tipo de licitación en baja: Pesetas 159.981,36.

Plazo de ejecución de las obras: Tres meses, contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación de adjudicación.

Verificación de pago: Mediante certificaciones.

Garantía provisional: 6.400 pesetas.

Garantía definitiva: La que resulte de la aplicación del artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Los antecedentes relacionados con esta subasta se hallarán de manifiesto en la Sección de Gobernación de la Secretaría municipal a disposición de los interesados, en horas hábiles de oficina, durante los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia. En estos mismos días y horas se admitirán proposiciones en la citada Sección con arreglo al modelo que a continuación se inserta, y la subasta tendrá lugar al día siguiente hábil al de la terminación del plazo de la presentación de plicas.

Zaragoza, 5 de febrero de 1969. — El Alcalde-Presidente, Cesáreo Alierta. Por acuerdo de S. E.: El Secretario general, Luis Aramburo.

Modelo de proposición

Don, vecino de, con domicilio en, calle de, número, manifiesta: Que enterado del anuncio inserto en el "Boletín Oficial" de la provincia número del día de de 196..., referente a la subasta para contratación de instalación de un paso de peatones, "peatrol", en la avenida de Cataluña, a la altura del cuartel de la Guardia Civil, y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete, con sujeción en un todo, a las condiciones que han regido para esta subasta, que han estado de manifiesto y de las que se ha enterado el que suscribe, a tomar a su cargo dicha contrata por la cantidad de (en letra) ptas. comprometiéndose asimismo a que las remuneraciones mínimas que han de percibir los obreros de cada oficio y categoría que se empleen, por jornada legal y por horas extraordinarias que se utilicen dentro de los límites legales, no serán inferiores a los tipos fijados por los Organismos competentes.

(Fecha, y firma del proponente).

* * *

Núm. 721

Concurso

Es objeto del presente concurso la contratación de la ejecución de los trabajos de señalización horizontal de tráfico, mediante marcas viales en las calles de la ciudad.

Tipo de licitación en baja: Pesetas 1.948.491,64.

Plazo de entrega: Durante un año contado a partir de la fecha de recepción de la comunicación de adjudicación.

Verificación de pago: Mediante certificaciones.

Garantía provisional: 39.000 pesetas.

Garantía definitiva: La que resulte de la aplicación del artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Los antecedentes relacionados con este concurso se hallarán de manifiesto en la Oficina de Compras y Abastos de la Secretaría municipal a disposición de los interesados, en horas hábiles de oficina, durante los diez días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado" y provincia. En estos mismos días y horas se admitirán proposiciones en la citada Oficina con arreglo al modelo que a continuación se inserta, y el concurso tendrá lugar al día siguiente hábil de la terminación del plazo de la presentación de plicas.

Zaragoza, 3 de febrero de 1969. — El Alcalde-Presidente, Cesáreo Alierta. Por acuerdo de S. E.: El Secretario general, Luis Aramburo.

Modelo de proposición

Don, vecino, con domicilio en, calle de, número, documento de identidad número, de fecha, manifiesta: Que enterado del anuncio inserto en el "Boletín Oficial" de, núm. del día de de 196....., referente al concurso para la contratación de y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete, con sujeción en un todo, a las condiciones que han regido para este concurso, que han estado de manifiesto y de las que se ha enterado el que suscribe, a tomar a su cargo dicha contrata, por la cantidad de (en letra) pesetas; comprometiéndose asimismo a que las remuneraciones mínimas que han de percibir los obreros de cada oficio y categoría que se empleen, por jornada legal y por horas extraordinarias que se utilicen dentro de los límites legales, no serán inferiores a los tipos fijados por los Organismos competentes.

(Fecha, y firma del proponente).

Núm. 677

Delegación Provincial del Ministerio de Industria

SECCION DE INDUSTRIA

A los efectos previstos en la Ley 10 de 1966, de 18 de marzo, y Decreto 2617 de 1966, de 20 de octubre, se abre información pública sobre el montaje de la siguiente instalación:

Peticionario: Ayuntamiento de Carenas.

Finalidad: Línea eléctrica para servicio de la estación elevadora de aguas del Ayuntamiento de dicha localidad.

Características: Tensión, 5-15 KV. Longitud, 411 metros.

Presupuesto: 301.484 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Se solicita autorización administrativa del proyecto y declaración de utilidad pública de la línea. Todas aquellas personas o entidades que se consideren perjudicadas podrán presentar sus escritos por triplicado, con las alegaciones oportunas, en esta Delegación de Industria (calle General Franco, 126, Zaragoza), en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio.

Zaragoza, 3 de febrero de 1969. — El Delegado provincial, Gabriel Renom de Padreny.

* * *

Núm. 678

SECCION DE INDUSTRIA

A los efectos previstos en la Ley 10 de 1966, de 18 de marzo, y Decreto 2617 de 1966, de 20 de octubre, se abre información pública sobre el montaje de la siguiente instalación:

Peticionario: Don Felipe Escorihuela Gresa (plaza del Pilar, número 7, Zaragoza).

Finalidad: Línea eléctrica para Granja Escorihuela, en Zaragoza, camino de Valdespartera, sin número.

Características: Tensión, 10 KV. Longitud, 591 metros.

Presupuesto: 73.977 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Se solicita autorización administrativa del proyecto y declaración de utilidad pública de la línea. Todas aquellas personas o entidades que se consideren perjudicadas podrán presentar sus escritos por triplicado, con las alegaciones oportunas, en esta Delegación de Industria (calle General Franco, 126, Zaragoza), en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio.

ción de Industria (calle General Franco, número 126, Zaragoza), en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Zaragoza, 3 de febrero de 1969.— El Delegado provincial, Gabriel Renom de Padreny.

Núm. 679

SECCION DE MINAS

Se hace saber que por providencia de esta Sección de Minas se ha declarado concluso para titulación el expediente de concesión de explotación derivado del permiso de investigación siguiente:

"Mari-Luz", número 2.297, de 20 pertenencias de baritina, sito en término municipal de Codos, de la provincia de Zaragoza, registrado por "Baritas y Pigmentos", S. A.

Lo que se publica en este "Boletín Oficial" en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 92 del vigente Reglamento General para el Régimen de la Minería de 9 de agosto de 1946 para general conocimiento, pues transcurrido el plazo de treinta días sin haber sido apelada la providencia se hará constar en el expediente y se enviará a la Dirección General de Minas para la expedición del título de concesión, según determina el artículo 92, más arriba citado.

Zaragoza, 4 de febrero de 1969.— El Delegado provincial: P. D., El Ingeniero Jefe accidental de la Sección de Minas, J. Escudero.

Núm. 711

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS

COLECTIVOS SINDICALES

Empresa: S. E. Acumulador Tudor, S. A., de Zaragoza

(Continuación: Véase "B. O." núm. 34)

CAPITULO IV

Iniciación, desarrollo y extinción de la relación laboral

Artículo 24. Ingresos. — La Empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida para cada Grupo profesional, por la Reglamentación Nacional de Trabajo. El personal de plantilla de la Empresa tendrá preferencia, en todo caso, siem-

pre que acredite mediante las pruebas oportunas su aptitud para el puesto de que se trate.

Los trabajadores así ingresados pasarán a ocupar el último puesto del escalafón correspondiente a la categoría en que son clasificados al ingresar.

Artículo 25. Período de prueba. — El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de tres meses, salvo aquellas categorías que tengan establecida por la Reglamentación una duración superior, que será respetada. Durante el período de prueba, tanto el productor como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o acordar la no admisión, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Para mayor garantía en los ascensos, se establece también un período de prueba en la nueva categoría, de dos meses, excepto para el personal titulado o con mando, que será de seis meses.

Artículo 26. Censo laboral. — En el curso del primer trimestre de cada año, y con referencia al 1.º de enero, la empresa confeccionará el censo laboral reglamentario utilizando los datos que obran en sus archivos, y si fuera necesario, pidiendo directamente a los productores los que pudieran estar incompletos o ser susceptibles de variación, con el fin de tener estos datos siempre verídicos y al día.

Artículo 27. Escalafones y registros. La empresa tendrá en todo momento a la disposición de su personal los registros de cada categoría profesional en los distintos grupos y con los requisitos que señala la Reglamentación Nacional de la Industria Siderometalúrgica.

La confección del escalafón se realizará dentro del primer trimestre de cada año, y los productores quedan facultados para formular las observaciones que consideren oportunas, dentro del mes siguiente a aquel en que la empresa publicó su escalafón.

Art. 28. Expedientes de situación. — En el caso de presentarse observaciones a los escalafones y registros, éstas serán estudiadas en primera instancia por la Jefatura de personal, quien elevará su opinión a la Dirección de la empresa, que será la que, en definitiva, decida la procedencia o improcedencia de la reclamación formulada. Desde el momento en que se presente una reclamación, que necesariamente deberá hacerse por escrito, hasta el momento en que la misma sea resuelta, no podrá transcurrir un plazo superior a quince días hábiles, y la resolución definitiva de la Dirección se dictará previa audiencia del Jurado de empresa, y con-

tra ella podrá recurrirse ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de diez días.

Artículo 29. Vacaciones. — Las vacaciones del personal de la fábrica serán las siguientes:

Obreros con más de uno y menos de quince años de servicio, quince días laborables.

Obreros con más de quince años de servicio, dieciocho días laborables.

Obreros con más de veinticinco años de servicio, veintiún días laborables.

Empleados de uno a diez años de servicio, quince días laborables.

Empleados de diez a veinticinco años de servicio, veinte días laborables.

Empleados de veinticinco años de servicio en adelante, veinticuatro días laborables.

Ingenieros, Licenciados y Jefes de sección, veinticuatro días laborables.

Los días de vacación se liquidarán sobre el promedio de lo obtenido en los tres meses últimos.

Los conceptos que se tomarán de base para hacer el promedio serán los siguientes:

Productores con prima fija. — Salario, según tablas número 1 ó 2, prima fija, antigüedad y nocturnidad, si la hubiere.

Productores a incentivo directo. — Destajos o primas, antigüedad y nocturnidad, si la hubiese.

En ningún caso podrá ser compensado a metálico el período de vacaciones, salvo en los casos en que, previa justificación ante la Delegación Provincial de Trabajo, y a petición de ésta, sea autorizado por el Ministerio de Trabajo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia dentro de las respectivas categorías y talleres al más antiguo en el servicio. En caso de desacuerdo, resolverá la Magistratura de Trabajo.

Únicamente tendrán derecho al disfrute de vacaciones aquellos productores que lleven un año al servicio de la Empresa.

Del período de vacaciones anteriormente expuesto quedará exceptuado el personal menor de veintiún años, si se trata de personal masculino, y de diecisiete, si se trata de personal femenino, para los cuales dicho período de vacaciones habrá de ser de veinte días laborables, de acuerdo con la Orden de 29 de diciembre de 1945, cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezcan, siempre que estos días sean para asistir a campamentos, cursos o viajes del Frente de Juventudes, con tal

que las Delegaciones del mismo comuniquen a la Empresa, con la antelación mínima de un mes, los nombres de los productores que hubieren de hacer uso de este derecho.

Artículo 30. Enfermedad.—En caso de enfermedad prolongada del productor, éste tendrá derecho a que se le reserve indefinidamente el puesto de trabajo, siempre y cuando que, dentro del plazo de un mes a la alta definitiva y previa justificación de su total recuperación, se dirija a la Dirección solicitando su reingreso en la Empresa.

Artículo 31. Permisos y licencias.—La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas y en la siguiente máxima cuantía:

Matrimonio, 7 días naturales.

Alumbramiento esposa, 2 días naturales.

Enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres, 3 días naturales.

Enfermedad grave de abuelos, nietos y padres políticos, 2 días naturales.

Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos, 2 días naturales.

Artículo 32. Excedencias. — Para que un productor pueda pedir la excedencia será preciso que lleve al servicio de la Empresa un mínimo de cinco años. Esta excedencia voluntaria no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año; transcurrido este plazo, si no se solicitara su reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

Será obligatoria la concesión de la excedencia por una sola vez cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios, etcétera, por tiempo no superior a un año.

También se deberá conceder la excedencia por un período de seis meses y de una sola vez sin motivo justificado siempre que sea solicitada por el productor con más de cinco años de servicios y el número de excedentes no sea superior al 2 por 100 de la plantilla de fábrica, cuya cantidad no se podrá rebasar en ningún caso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia.

La solicitud de la excedencia deberá presentarse por escrito a la Dirección con un mes de anticipación, cuando menos, a la fecha de su disfrute.

Artículo 33. Servicio militar. — El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia, sin sueldo, durante el período que dure aquél y dos meses más, así como a interrumpirlo y reintegrarse al trabajo si obtuviese del Ejército permiso superior a tres meses.

Durante su estancia en el Ejército percibirá de la Empresa las pagas extraordinarias y el plus familiar a que tenga derecho.

Las pagas extraordinarias no serán satisfechas al personal que realice el servicio militar en calidad de voluntario durante el tiempo que permanezca en filas sobre el que le correspondiese cumplir en caso de servicio obligatorio normal.

El sustituto, si lo hubiere contratado por el tiempo que dure el servicio militar, de un trabajador, cesará automáticamente al incorporarse éste, debiendo avisársele de su cese con ocho días de antelación.

Artículo 34. Ceses voluntarios.—Los productores podrán solicitar voluntariamente su cese en el servicio de la Empresa, pero deberán comunicarlo a su jefe correspondiente con ocho días de anticipación, los que cobren semanalmente, y con un mes los que cobren mensualmente, a fin de que pueda procederse a la debida sustitución.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, a petición del interesado, la Empresa podrá conceder la reducción de estos plazos, en cuyo caso el productor no tendrá derecho a percibir la liquidación hasta la fecha en que la Empresa efectúe el pago del personal de su clase.

Artículo 35. Reducción de plantilla. La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla en los casos siguientes:

1. Crisis económica.

2. Modificación de las instalaciones fabriles.

3. Mecanización y modernización, racionalización técnica y, en general, por las causas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 36. Despidos. — De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 77, solamente podrá despedirse a los trabajadores por incurrir en algunas de las causas contenidas en aquél, que son objeto de regulación en los apartados siguientes:

1. Absentismo. — Serán causas justas de despido las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo. Se dará esta causa cuando existan:

Cinco faltas de puntualidad en un mes, y doce en seis meses.

Cinco faltas de asistencia en un mes, o diez en seis meses en días alternos.

Tres consecutivas o en días aislados siguientes a festivos, en un mes.

Seis días posteriores a festivos durante un año.

El cómputo de los plazos se hará a partir de la primera falta cometida.

Estas faltas se presumirán siempre injustificadas, salvo que se aporte justificación de la ausencia, o falta de puntualidad, o se deban a circunstancias previstas por la legislación laboral vigente y queden documentalmente probadas.

2. Indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo. — Se considerarán incluidos en esa causa de despido los siguientes hechos:

El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior y sin que exista fuerza mayor que obligue a aquél.

La reincidencia en el simple abandono o en la realización de actos que impliquen abandono, aunque no supongan ausencia del lugar en que el trabajador cumple su misión, tales como: dormir, leer escritos de cualquier clase no relacionados con el trabajo que implique tal abandono; hacer trabajos particulares con o sin materiales o herramientas de la Empresa, etcétera, así como faltar a las instrucciones sobre el uso de los medios de protección ya sean individuales o colectivos, o la desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo. Todos estos actos en que se reincida, deben haber sido sancionados al cometerse anteriormente, cuando menos como falta grave. No será necesaria la reincidencia en los actos enumerados o comprendidos en este apartado cuando los mismos o las omisiones de los trabajadores originen daños graves a la Empresa o a los compañeros.

La ofensa verbal o pública, con evidente escándalo, al mando superior, y la simple ofensa, aunque sea privada, de un mando a un jefe de nivel superior, cuando anteriormente hubiera sido sancionado por otra falta de disciplina.

La reincidencia en el abuso de autoridad y la falta de respeto y malos tratos, ya sea de palabra o de obra, de un superior a un inferior podrá ser justa causa de despido.

3. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento habitual de trabajo. — A estos efectos se considerará rendimiento habitual en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo el equipo o grupo de trabajadores que realicen el mismo o similar trabajo de cada taller o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran. Esta continuación vendrá expresada por un período de un mes. El rendimiento inferior al normal del taller o departamento se presume que es voluntario cuando no obedezca a ineptitud, trastornos físicos o psicológicos, o a falta imputable a los materiales, las máquinas o los útiles de trabajo. La continui-

dad en el bajo rendimiento se considerará distintamente cuando afecte a un trabajador o a un grupo de trabajadores, máxime si como consecuencia de ello se derivara escándalo o produjera indisciplina manifiesta, o incitación a otros productores a secundar tal actitud.

La baja de un 15 por 100 en el rendimiento de un trabajador que trabaja a prima o destajo, sin variación en la misión u operaciones asignadas, métodos y condiciones de trabajo, mantenido por el productor durante seis días laborables, consecutivos, supone disminución continuada de aquél.

La baja de un 10 por 100 en el rendimiento colectivo de un grupo de dos o más productores durante seis días laborables, consecutivos, sin variación en las operaciones asignadas, métodos y condiciones de trabajo, supone también disminución continuada del rendimiento.

Cuando de la baja del 10 por 100 en el rendimiento individual o colectivo se derive escándalo o produzca indisciplina manifiesta, o incitación a otros productores a secundar su actitud, bastará con una duración de seis horas para apreciar la continuidad en el bajo rendimiento.

En este supuesto el Jurado de Empresa intervendrá con el fin de informarse y mediar para la solución del conflicto, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la fábrica; cuando la gestión mediadora del Jurado no haya dado resultado, se seguirán los trámites especificados en las disposiciones legales vigentes.

La baja del 20 por 100 en el rendimiento de un productor que perciba prima indirecta o retribución por mérito en relación con otro trabajador considerado normal y que realice trabajos similares, es causa justa de despido por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento. Para que se aprecie esta baja debe transcurrir un mes desde que se perciba por escrito al trabajador sobre su bajo rendimiento.

4. Malos tratos o falta grave de respeto. — Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración al personal directivo, a las personas de sus familiares o que conviven con ellos, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo, dará lugar al justo despido. Se dará esta causa de despido cuando el trabajador tenga mal comportamiento que se manifieste en insultos, ofensas, amenazas o incluso daños. Todo ello supone "malos tratos".

Estos malos tratos pueden ser de palabra u obra y deben haberse dado en más de una ocasión, salvo que por su gravedad y publicidad basten con un solo hecho. El llegar a "poner la mano"

en un mando o el referirse ofensivamente a su familia constituye hecho suficiente para esta calificación. Incurrirán en la misma falta los superiores que cometan con respecto a sus subordinados alguno de los hechos anteriormente especificados. El perjudicado lo pondrá en inmediato conocimiento de la Dirección de la fábrica en escrito justificado.

La falta grave de respeto y consideración es aquella que menoscaba la dignidad de una persona que no merece tal actitud.

5. La ineptitud del trabajador. — Cuando el trabajador no sea apto para llevar a cabo el trabajo asignado a la categoría profesional para la que fue contratado, se estimará asimismo que es causa justificada de despido. Esta causa será de aplicación al que desconoce el oficio que dijo poseer o que, conociéndolo, lo sea de forma insuficiente. Incorre en ella quien es incapaz de llevar a cabo los trabajos propios de la profesión para que fue contratado, bien por falta de preparación, bien por retroceso fraudulento en sus facultades.

6. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza. — Podrá también despedirse al trabajador que incurra en fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Se apreciará que existe fraude cuando concurre la intención de perjudicar o el perjuicio sea efectivo o intencional y éste sea superior a 500 pesetas, cuando la perjudicada sea la Empresa. Cuando sea la víctima de un fraude un compañero, esta cuantía se rebajará a 250 pesetas. En todo caso se sumarán el importe de los distintos fraudes continuados para determinar la cuantía.

Se considerará que existe deslealtad cuando se quebrante la confianza que la Empresa tiene depositada en el trabajador, teniendo una conducta contraria a los intereses de aquélla; por ejemplo, percibiendo comisiones en las compras efectuadas, desviando pedidos hacia otras industrias, divulgando datos o adoptando conductas que puedan perjudicar a la Empresa o a su clima social, etcétera.

Abuso de confianza es el mal uso de la buena fe de los superiores; por ejemplo, modificando el contenido de un escrito porque se sabe que el jefe lo firmará sin leerlo; aprovechándose del acceso a unos archivos para sustracción de datos reservados, etcétera. Este abuso, para que se aprecie, debe darse en las gestiones encomendadas.

7. Negociaciones de trabajo, comercio e industria, contrarios a la Empresa. — Será procedente el despido impuesto por haber realizado el trabajador trabajos, negociaciones de industria

o de comercio por cuenta propia o de otra persona sin autorización de la Empresa.

Para que pueda aplicarse en causa será preciso que el trabajo o las negociaciones efectuadas sean de la misma índole o análogas a las que lleva a cabo su Empresa.

Estos trabajos o negociaciones deben ser hechos por cuenta de otra empresa o por cuenta propia, pero siempre sin autorización de la Empresa, expresamente concedida.

Cuando fuesen hechas por cuenta propia y la Empresa fuese informada de ellas al contratar al trabajador, consintiéndolas, podrá, no obstante, la Dirección, en cualquier momento, requerir al trabajador para que escoja entre cesar en aquellas actividades o en su trabajo en la Empresa.

8. Embriaguez habitual. — La privación del dominio de su inteligencia debido a las bebidas alcohólicas, cuando aquélla sea habitual, determinará el despido del trabajador.

El solo hecho de aparecer en el período de un mes tres veces embriagado o seis en un trimestre será suficiente para apreciar la habitualidad.

Esta embriaguez se apreciará siempre que se dé en el puesto de trabajo, en el comedor o en cualquier otro lugar del centro de trabajo, con tal de que sea en horas de jornada normal o extraordinaria.

Cuando se diesen en el exterior en grado tal que pueda repercutir sobre el rendimiento y sea pública y notoria la habitualidad, será asimismo sancionado.

9. Falta de aseo. — Cuando la falta de aseo de un trabajador haya dado lugar a repetidas llamadas de atención o sanciones, o sea de tal índole que produzcan queja justificada de los compañeros que realicen en el mismo local su trabajo, supondrá también el despido.

Bastará para apreciar esta causa la llamada de atención de tres veces en un mes, o seis en un trimestre, o dos quejas en un trimestre, por parte de los compañeros de trabajo.

Se apreciará también esta causa cuando sea originada por una enfermedad infecciosa o pestilente, sin que se haya acudido a los servicios médicos, pese a la indicación que se le haya hecho en este sentido al trabajador, o cuando, habiendo acudido, hiciese caso omiso de las recomendaciones de aquéllos.

10. Riñas y pendencias. — Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo incurrirá también en despido.

Para apreciar la frecuencia se exigirá que se den dos en el período de un mes o cuatro en un trimestre. Bastará

con una, sin embargo, cuando se causaran lesiones de las que tarde en curar más de quince días.

Para apreciar la falta de justificación será preciso que medie previa agresión, salvo que la contestación sea totalmente desproporcionada a aquélla.

Asimismo han de ocurrir en los lugares de trabajo, en las dependencias o servicios de la Empresa, lavabos, comedores, salida de la fábrica, etcétera, o en el medio de transporte usado para el traslado del personal de la Empresa.

Además de estas causas de despido, que tienen carácter enunciativo, podrán ser aplicables las sanciones contenidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 37. Notificación. — Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en el que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día que surtirá efecto aquél.

El trabajador firmará un duplicado de esta notificación; y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

El Jurado de Empresa será informado de la falta cometida y la sanción impuesta, al objeto de que manifieste lo que crea procedente, sin que el parecer de éste vincule a la Empresa.

Artículo 38. Personal eventual. — Cuando la Empresa lo considere necesario podrá contratar personal eventual para el tiempo, obra o servicio determinado, y el contrato suscrito con el mismo quedará automáticamente resuelto sin derecho a nueva prórroga, salvo acuerdo expreso entre las partes, en el momento en que el plazo termine o la obra sea finalizada. Si estas circunstancias se repitiesen, la Empresa quedará en libertad de llamar para otra obra, servicio o período de trabajo sólo a aquellos que, por su laboriosidad y comportamiento, hayan sido acreedores a ello.

Las condiciones económicas del presente Convenio no afectarán a esta clase de personal, el cual se regirá en este punto por las condiciones estipuladas en su contrato.

CAPITULO V

Permisos, faltas y sanciones

Artículo 39. Competencia. — Es facultad exclusiva de la Dirección de la fábrica la de premiar y sancionar a sus productores en la medida que se hicieron acreedores a ello.

Artículo 40. Premios. — La Empresa establece voluntariamente para el per-

sonal de la fábrica dieciocho premios anuales:

Cuatro, de 5.000 pesetas.

Catorce, de 1.000 pesetas.

Para tal adjudicación se tendrán en cuenta las puntuaciones alcanzadas por los siguientes conceptos:

A) Buena conducta, asiduidad y puntualidad al trabajo.

B) Rendimiento aparente, calculándose la puntuación de cada uno en razón inversa al número de horas perdidas en el año, sea por lo que fuera.

C) Rendimiento real, que será el que resulte de la labor efectivamente realizada en buenas condiciones.

D) Iniciativa personal, por la que se puntuarán las iniciativas que mejoren o perfeccionen el trabajo, siempre que se consiga un mayor rendimiento con menor esfuerzo humano.

E) Mejor cuidado de herramientas, máquinas y materiales, en que se atribuirá la puntuación en razón inversa a desgastes, averías y roturas.

F) Puestas en práctica, de aparatos preventivos de accidentes.

G) Actuación eficaz en evitación de accidentes.

H) Evitación de inutilización de máquinas, mecanismos y piezas costosas.

La puntuación de estos ocho apartados, que hará la Dirección de la fábrica con el asesoramiento de los Jefes y mandos intermedios, determinará la atribución de los premios.

Entre los empleados se seguirá el mismo procedimiento, limitado a la mayor suma de puntos de los extremos a que se refieren las letras A), B) y D).

Las sanciones que impliquen suspensión de empleo y sueldo temporal determinarán la pérdida de opción al premio en el año que se produzcan.

Todos los premios se harán constar en las fichas individuales de cada productor, sirviendo al mismo tiempo como facilidad mayor para el paso a categoría superior.

En la primera quincena de cada año, a los beneficiarios de los premios se les facilitará un diploma acreditativo de su concesión, al mismo tiempo que se publicará en el tablón de anuncios para satisfacción propia y estímulo de sus compañeros.

Artículo 41. Premios excepcionales. Toda mejora de utillaje o sistema que represente economía de coste o esfuerzo será estudiada cuando se presente la propuesta por escrito, y de modo concreto por el productor que la hubiera ideado en relación con su propio trabajo o con el de otro equipo o sección. Las proposiciones que se acepten para utilizarlas serán premiadas y el valor del premio estará en relación con el

éxito y el mérito. Estos premios oscilarán entre 500 y 5.000 pesetas, y en casos extraordinarios serán objeto de mayores recompensas. Para estimar su valor se tendrá en cuenta la obligación que tuviera de contribuir a abaratar la producción por razón de su cargo y cultura técnica.

Artículo 42. Premios de permanencia. — Los productores que cumplan 25 años al servicio de la Empresa percibirán un premio de permanencia de la siguiente cuantía:

Obreros: Noventa días de la última columna de la tabla salarial número 1, exceptuándose la toxicidad y parte proporcional de domingos y festivos e incluyendo la antigüedad.

Empleados: Tres meses de la última columna de la tabla salarial número 2, exceptuándose la toxicidad o PCV e incluyendo la antigüedad.

Los productores que cumplan 35 años percibirán un premio de la siguiente cuantía:

Obreros: Ciento veinte días de la última columna de la tabla salarial número 1, exceptuándose la toxicidad y parte proporcional de domingos y festivos e incluyendo la antigüedad.

(Continuará)

Núm. 710

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Grupo Comercio de Ganadería

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se aprueba el Convenio colectivo sindical, de ámbito provincial, para el Grupo Comercio de Ganadería, encuadrado en el Sindicato Provincial de Ganadería.

Visto el Convenio colectivo sindical, de ámbito provincial, formalizado entre la representación Social y Económica del Grupo de Comercio y Ganadería, encuadrado en el Sindicato Provincial de Ganadería, y

Resultando que con fecha 31 de enero próximo pasado tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio, al que se acompaña escrito e informe favorable del señor Delegado Provincial de Sindicatos;

Considerando que esta Delegación es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales reglamentarios aplicables, no dándose nin-

guna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10 de 1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito provincial, para el Grupo Comercio de Ganadería.

Segundo. Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en la vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

Tercero. Disponer su inserción en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Zaragoza, 5 de febrero de 1969. — El Delegado de Trabajo, Ulpiano González.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Ámbito funcional

Artículo 1.º El presente Convenio colectivo sindical regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales de todas las empresas encuadradas en el Sector "Comercio" del Sindicato Provincial de Ganadería, regidas por la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Dependencia Mercantil.

Ámbito personal

Art. 2.º Están afectados por este Convenio todos los trabajadores que presten servicio en las empresas indicadas en el artículo anterior, exceptuándose de su aplicación al personal que determina el artículo 7.º del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y que realicen trabajos de alta dirección y alto gobierno.

Ámbito territorial

Art. 3.º Será de aplicación este Convenio colectivo sindical en las empresas que, reuniendo las condiciones citadas, posean centros de trabajo en Zaragoza o pueblos de su provincia o los que se establezcan durante la vigencia del mismo, aun cuando las casas

centralés radiquen fuera de dicho territorio.

Ámbito temporal

Art. 4.º El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su aprobación por la Autoridad Laboral, siendo su periodo inicial de vigencia de un año, a partir de la fecha indicada. Se prorrogará tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante cuanto antecede, las mejoras económicas que se incluyen tendrán efectividad desde el día 1.º de enero de 1969, cualquiera que sea la fecha de aprobación por la Autoridad Laboral.

Jurisdicción e inspección

Art. 5.º En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio se estará a lo legislado en la materia. Con el fin de resolver las dudas que surjan de su aplicación, se nombra una Comisión mixta interpretativa constituida por el Presidente del Sindicato Provincial de Ganadería que actuará de Presidente, tres Vocales Económicos e igual número de sociales, nombrados en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones. Actuará de Secretario un funcionario sindical.

Art. 6.º Cuando existan razones que así lo aconsejen, el Presidente del Sindicato Provincial de Ganadería podrá delegar en otra persona la presidencia de la Comisión mixta interpretativa.

Art. 7.º Ambas partes contratantes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta interpretativa de cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen. Caso de no existir acuerdo unánime entre los miembros de la Comisión, las posibles diferencias existentes se someterán al procedimiento laboral correspondiente.

Denuncia

Art. 8.º El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes.

La denuncia proponiendo rescisión o revisión del mismo, deberá presentarse en la Delegación Provincial de Sindicatos, para que ésta la curse al Organismo laboral competente, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la

terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Para ello se acompañará al escrito de denuncia certificado del acuerdo adoptado a tal efecto, por la representación Sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de su decisión, uniéndose copia para su entrega a la otra parte.

Art. 9.º Fuera del plazo indicado en el artículo anterior, únicamente se podrá proceder a la revisión o rescisión del Convenio mediante solicitud conjunta de ambas representaciones.

Art. 10. Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio, se prolongaran por un tiempo que excediera a la fecha de su expiración, o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, se considerará automáticamente prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Incumplimiento

Art. 11. Si cualquiera de las partes incumpliera las obligaciones marcadas en este Convenio, la otra parte, por vía sindical demandará lo que proceda a tenor de lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, Reglamento para su aplicación y disposiciones concordantes.

Garantías

Art. 12. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo Sindical, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, salvo aquellas concedidas individualmente por voluntad de las empresas, las cuales serán respetadas en lo que excedan.

Retribuciones

Art. 13. Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales, de los productores afectados por este Convenio, consignados en el Convenio anterior o los mínimos legales en el día de la fecha, en su caso, quedan incrementados en un 5,9 por 100, según tabla de salarios que se acompaña como anexo.

Gratificaciones

Art. 14. Las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad serán por los días que establece la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Dependencia Mercantil, debiendo ser calculadas sobre los salarios del Convenio.

Seguridad social

Art. 15. A efectos de cotización por Seguros sociales y Mutualismo laboral, se estará a lo dispuesto en el Decreto 2187 de 1968, de 16 de agosto, así como aquellas otras disposiciones que puedan dictarse con posterioridad.

Dote por matrimonio

Art. 16. El personal femenino que contraiga matrimonio tendrá derecho, en concepto de dote, a las mensualidades que establece la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para la Dependencia Mercantil, en las condiciones que en dicha Reglamentación se determina, tomándose como salario para el cálculo de su importe, el mínimo interprofesional establecido por Decreto 2187 de 1968, de 16 de agosto, o el de la Reglamentación, si éste fuera superior.

Cese voluntario

Art. 17. El personal afectado por el presente Convenio, que se proponga cesar al servicio de una empresa, habrá de comunicarlo al Jefe de ésta con un mes de antelación si se trata de personal administrativo y con quince días los de cualquier otra categoría profesional, sancionándose a quienes incumplan este requisito con la pérdida de las partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones.

Absorción

Art. 18. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 19. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan

el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Repercusión del acuerdo en los precios de venta

Art. 20. Los incrementos de las remuneraciones pactadas en este Convenio, así como sus consecuencias, si bien tendrán en ocasiones repercusión en el costo de los servicios, ambas representaciones manifiestan expresamente que no se producirán incrementos en los precios de venta.

Cláusulas adicionales

Primera. En todo aquello que no se hubiese pactado en el Convenio y que afecte relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para la Dependencia Mercantil y demás disposiciones legales.

Segunda. De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 14 de junio de 1961 ("Boletín Oficial del Estado" del 26), se consigna al final de la tabla de salarios que se acompaña al Convenio, la fórmula para hallar el salario-hora profesional. En cuanto a las tablas de rendimientos mínimos, ambas partes reconocen la imposibilidad de adjuntarlas, dadas las características de los establecimientos afectados.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958.

TABLA DE SALARIOS

Categorías profesionales y salario mensual

Jefe de personal, 5.784 pesetas.
 Jefe de ventas, 5.784.
 Jefe de compras, 5.784.
 Encargado general, 5.784.
 Jefe de almacén, 4.810.
 Jefe de sucursal, 4.810.
 Jefe de grupo, 4.566.
 Jefe de sección, 4.201.
 Encargado de establecimiento, pesetas 3.957.

Viajante, 3.957.

Corredor de plaza, 3.836.

Dependiente masculino de más de 25 años, 4.079.

Dependiente femenino de más de 25 años, 3.495.

Dependiente masculino de 22 a 25 años, 3.714.

Dependiente femenino de 22 a 25 años, 3.240.

Ayudante, 3.240.

Aprendiz de 4.º año, 2.436.

Aprendiz de 3.º año, 2.033.

Aprendiz de 2.º año, 1.461.

Aprendiz de 1.º año, 1.366.

Conductor de 1.ª, 4.024.

Conductor de 2.ª, 3.706.

Conductor de 3.ª, 3.389.

Mozo especializado, 3.240.

Mozo peón, 3.240.

Jefe administrativo, 5.175.

Jefe de sección, 4.445.

Contable-Cajero, 4.201.

Oficial administrativo, 3.836.

Auxiliar administrativo, 3.240.

Aspirante de 16 a 18 años, 2.436.

Aspirante de 15 años, 1.661.

Aspirante de 14 años, 1.366.

Auxiliar de Caja de 25 o más años, 3.349 pesetas.

Auxiliar de Caja de 22 años, 3.240.

Auxiliar de Caja de 20 años, 3.240.

Auxiliar de Caja de 18 años, 3.240.

Auxiliar de Caja de 16 años, 2.033.

Fórmula para hallar el salario-hora profesional

Salario-hora profesional =

$$\frac{(Sb+A) 12 + (N+J)}{(365 - (D+F+V)) 8}$$

Notas aclaratorias

Sb = Salario base.
 A = Antigüedad.
 12 = Meses del año.
 N = Gratificación de Navidad.
 J = Gratificación 18 de julio.
 365 = Días del año.
 D = Domingos al año.
 F = Festivos sin recuperación.
 V = Vacaciones.
 8 = Horas jornada laboral.

PRECIO DE INSERCCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.

Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la "Parte oficial", 12 pesetas por línea o fracción; en la "Parte no oficial", 16 pesetas por línea o fracción.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre 150 pesetas
 Semestre 280 "
 Año 500 "
 Especial para Ayuntamientos: Año. 450 "

Venta de ejemplar suelto: Del año corriente, 4 pesetas; del año anterior, 5, y de otros años, 6.

Todos los pagos se efectuarán en la Administración, y le ésta se solicitarán las suscripciones