



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXXII

Jueves, 24 de junio de 1965

Depósito Legal: Z, núm. 1 (1965)

Núm. 142

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORALES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. Oficina de Rentas y Exacciones

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 que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION SEGUNDA

Núm. 3.107

GOBIERNO CIVIL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

SECCION DE COORDINACION Y RELACIONES PUBLICAS

Circular

Orden ministerial de 8 de junio último, aprobatoria de la clasificación de las vías pecuarias existentes en el término municipal de Longares.

Visto el expediente seguido para la clasificación de las vías pecuarias existentes en el término municipal de Longares, provincia de Zaragoza, y

Resultando que dispuesta por la Dirección General de Ganadería la práctica de los trabajos clasificatorios de las vías pecuarias existentes en el referido término municipal se procedió por el Perito agrícola del Estado a ella adscrito don Ricardo López de Merlo, y bajo la dirección técnica del Ingeniero agrónomo don Manuel Martínez de Azagra y Garcés de Marcilla, al reconocimiento e inspección de los pasos ganaderos, así como a redactar el oportuno proyecto de clasificación, una vez conocida la opinión de las Autoridades locales;

Resultando que el proyecto de clasificación así redactado fue sometido a exposición pública, sin que se formulara reclamación alguna por parte de los particulares, y que la Jefatura de Obras Públicas de la provincia de

Zaragoza puso de manifiesto su disconformidad de que la vía pecuaria "Vereda de la Paridera del Alto" coincidiera en un tramo de doscientos metros con la carretera de Zaragoza a Teruel, a partir del punto kilométrico 37'260, máxime si se tiene en cuenta que la vereda aparece claramente determinada en la margen izquierda de tal carretera, con todo lo cual se mostraron de acuerdo las Autoridades locales, por otra parte conformes en cuanto al resto del proyecto;

Resultando que remitido el proyecto a la Asesoría Jurídica de este Ministerio, informó en el sentido de ser procedente su aprobación en la forma propuesta por la Dirección General de Ganadería;

Vistos los arts. 1.º al 3.º, 5.º al 12 y 23 del Reglamento de Vías Pecuarias de 23 de diciembre de 1944, en relación con los pertinentes en la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de junio de 1958;

Considerando que de los informes emitidos por la Jefatura de Obras Públicas y Autoridades locales se deduce que a la altura del punto kilométrico 37'260 de la carretera de Zaragoza a Teruel, y en un tramo de doscientos metros, la "Vereda de la Paridera del Alto" presenta anchura de diez metros, independiente de la carretera citada, recuperando su anchura reglamentaria al concluirse tal tramo, por lo que debe ser modificado lo que sobre el particular determina el proyecto de clasificación redactado por el Perito agrícola del

Estado don Ricardo López de Merlo, subsistente en cuanto al resto;

Considerando que en la tramitación del expediente se han tenido en cuenta todos los requisitos legales,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero. Aprobar la clasificación de las vías pecuarias existente en el término municipal de Longares, provincia de Zaragoza, por la que se consideran:

Vías pecuarias necesarias

Cañada Real de Cabezo Blanco a Alfamén. — Anchura legal 75'22 metros.

Cordel de Muel a Cabezo Blanco. — Anchura 37'61 metros.

Vereda de la Paridera del Alto. — Anchura 20'89 metros, excepto un tramo de doscientos metros longitudinales, a partir del punto kilométrico 37'260 de la carretera de Zaragoza a Teruel, en la margen izquierda de ésta e independiente, tramo con anchura de 10 metros.

Abrevaderos necesarios

Abrevadero del Balsete del Plano.

Abrevadero del Balsete del Paso.

Abrevadero del Balsete del Tejar.

Abrevadero del Balsete de la Raja.

Abrevadero de la Paridera del Alto.

El recorrido, dirección y superficie de las vías pecuarias que quedan clasificadas figura en el proyecto de clasificación, cuyo contenido se tendrá presente en todo cuanto les afecta.

En aquellos tramos de vías pecuarias afectados por situaciones topo-

gráficas, alteraciones por el transcurso del tiempo en cauces fluviales, paso por zonas urbanas o situaciones de derecho creadas al amparo del artículo 2.º del Reglamento de Vías Pecuarias la anchura de tales tramos será definitivamente fijada al practicarse su deslinde.

Segundo. Una vez firme la clasificación, deberá procederse al deslinde y amojonamiento de las vías pecuarias en ella contenidas.

Tercero. Esta resolución, que será publicada en los "Boletines Oficiales" del Estado y de la provincia para general conocimiento, agota la vía gubernativa, pudiendo los que se consideren afectados por ella interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en la forma, requisitos y plazos que señala el artículo 126 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, en armonía con el artículo 52 y siguientes de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 8 de junio de 1965.—P. D., Santiago Pardo Canalis

Ilmo. señor Director general de Ganadería.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 21 de junio de 1965.

*El Gobernador civil,
José González-Sama y García*

SECCION TERCERA

Núm. 3.110

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

Bases para el concurso de Prensa y Radio "Diputación Provincial de Zaragoza 1965".

Primera. Se establece un premio de 3.000 pesetas para el mejor artículo o colección de artículos, o reportajes, sobre aspectos históricos, artísticos, de bellezas naturales, tradiciones, costumbres, economía, etc., referente a cualquier pueblo de la provincia de Zaragoza, o bien a todo o parte de ésta, o para el mejor artículo o colección de artículos o reportajes sobre los servicios dependientes de la Diputación Provincial.

Segunda. Se establece asimismo un premio de 2.000 pesetas para el

trabajo o colección de trabajos que versen sobre las mismas materias señaladas para el premio anterior y que hayan sido radiados por emisoras nacionales.

Tercera. A estos premios podrán optar los periodistas o colaboradores de Radio residentes en la provincia, pudiendo los artículos, reportajes o trabajos haber sido publicados o radiados en cualquier periódico o emisora nacional.

Cuarta. Los artículos deberán haber sido publicados entre el 1.º de julio de 1964 y 30 de junio de 1965. Las emisiones habrán de haberse celebrado en el citado periodo. Tanto unos trabajos como otros deberán ser remitidos a la Comisión de Educación, Deportes y Turismo hasta el día 30 de junio de 1965, acreditándose los trabajos radiados con el texto y certificación de la emisora, con indicación de la fecha de su radiación.

Quinta. Los premios podrán ser declarados desierto; serán individuales, discernidos por un Tribunal nombrado por la Presidencia de la Corporación, cuyo fallo será inapelable, y entregados públicamente el día 8 de julio, festividad de Santa Isabel, Patrona de la Diputación.

Zaragoza, junio de 1965. — El Presidente, Antonio Zubiri.

SECCION CUARTA

Núm. 3.024

Delegación de Hacienda

En cumplimiento de lo dispuesto en la circular de la Dirección General del Tesoro, Deuda Pública y Clases Pasivas, se pone en conocimiento de los interesados que a continuación se citan haberse recibido en esta Delegación de Hacienda las órdenes de pago de haberes correspondientes a los mismos.

Ascensión Ramos Abenoza, Carmen Comín Comín. (M. Civil).

Julio Pino Sánchez. (Jubilados).

José Echegoyen Elizaguibel. (Retirados-Cruces).

Gregorio Otaí Orduña, Ceferino Criado Clérigo, Fernando Aguarón Castillo, Rafael Mayayo Visauta, Mariano Otaí Coterón, Julián García Rodríguez. (Retirados-Cruces).

Celso Tambo Mayayo. (Jubilados).

Felipe Terroba Sáenz. (M. Militar-Rehabilitación).

Santiago Domínguez Cubero, Francisco Regulez Regulez. (Retirados-Cruces-Traslado).

Trinidad Cajal Gabarre, Angel-Rafael Picatoste Busquets. (M. Civil).

Juan José Álvarez Marazuela, Florentino Muñoz Alfaro, Melquiades Gómez Díaz. (Retirados-Cruces).

Antonia Yagüe Elor. (Jubilados).

Salvador Utrilla Crosa, Angel Briz Romero, Benito Casahorrán Gimeno, Joaquín Híjar Blasco, Triso Maroto Barajas, Julio Sánchez Navarro, Manuel López Cebollada, Jose-Maria Ruiz Pérez, José Garrido Torres, Julián Jiménez Lumberras, José García Marco, Miguel Turmo Sanmartín, Mariano Gonzalvo Domingo. (Retirados-Cruces).

Antonio Esponera Valero. (Contestando comunicación).

Pilar Bárcena Portolés. (Dote).

Celedonia Aranda Aranda, Aurora Verdejo Ferrer, Pilar María del Carmen Colón Abad, María Dolores Caudevilla Martínez. (M. Civil).

Irene Pérez Hernández, Florencio Asensio Asensio. (Jubilados).

Quiteria Ladrón de Guevara García. (M. Militar.- Traslado).

Santiago Villar Pascual, Enrique Benito Simón, Rafael Herrero Muñoz, Antonio Abellón Alcalde, Narciso Sierra Morales, Agustín Bernal Jimeno, Luis Aguilar Gracia, Mauricio González Gállego, Edmundo Izu Lizárraga, Antonio Ferreiro del Río, Alipio García Delgado, Raimundo Barranco Alba, Ramón Cobas Bautis, Francisco Villar Candao, Antonio Catalán Casado, Emilio Balsera Molina. (Retirados-Cruces).

Sandalia Lorenzo Gómez. (M. Civil).

Pedro Recio Perea, Eugenio Santos Gibello, Rufino Domínguez Lobo, Julio Mendo Aceña, Lucas Murillo Ferrer, Evencio Preciado Jiménez, Ramiro Alonso Alonso, Antonio Muñoz Márquez, Conrado Barquero Ramos. (Retirados-Cruces).

Guadalupe Argueso Rodríguez, Ascensión Peco de Pablo. (M. Civil).

Julio Gómez Ferrán. (Jubilados).

Matilde Vizcarri Vidal, Herlinda Ramón Sandoval, Angela Agustín Hernando, Flora González Pérez, Amelia García Lausín, María Purificación valls Puyol, Clementina Calvo Royo, María Natividad Pita Landaburu, María de la Concepción Poveda Echague. (M. Militar).

Anatolio Carrero Arroyo, Eduardo Cereza Erigoiti. (Retirados-Cruces).

Feliciana Yagüe Rufas. (M. Civil).

María Pilar Canalis González, Paz María Cebrián Pajares, Matilde Castro Cuartero, Teresa Escartín Murcia,

Manuela Gutiérrez Segura, Simona Gimeno Cabello, María de la Concepción Herrera Iriarte, Amparo García Gil. (M. Militar).

María Alguacil Larraz, Asunción Hernando Villanueva, Encarnación Herranz García, Pilar Ibáñez Grábalos. (Duplicado orden).

Actualización

Alejandro Ascaso Salinas, Miguel Anadón Justa, Vicente Abajo Gutiérrez, Joaquín Bascó Naranjo, Victoriano Ara Garos, Sebastián Sánchez Nicto, Antonio Callao Sanz, Fortunato Alonso Gómez, Nicolás Solas Solar, Daniel Cardiel Gran, Benito Auseré Andrés, Antonio Betrán Casamayor, Herminio Manchón Manchón, Gaspar Martínez Martínez, Mariano Alvira Mallén, Enrique Armisen Montserrat. (Retirados).

Berta Luis Andeyro. (M. Civil).

Julio Rubio Crespo. (Jubilados).

Felicitas Martín Pina, María del Carmen Núñez Galvez, Carmen Moreno Marín, Natividad Villabona Miguel, Petra Tejero Navarro, María Luz Sánchez Guerea, María de la Concepción Peruga Arnal, María del Pilar Argueta Ferrer, María del Pilar de Claver Ortiz, Carmen Arregui Martínez, Felisa Artigas Salvador, Josefa Balaciart Pagés, Mónica Zabal Pérez. (M. Civil).

Ramón Gómez Sánchez. (Jubilados)

Antonio Bernal García, Isidro Cortés Bartolomé, Antonio Ballester Berdún, Germán Faraldo Freire, José Doménch Alioza, Manuel Adán Gutiérrez, Julián Abril Pascual, Manuel Manuel Cervero Sánchez, Bernardino Blas Jimeno, Mario Cuartero Lajunza, Joaquín Claramunt Batres, José de Val Tena, Melchor Corrales Blasco, José Castañeda Lara, Santos Campos Naya, Fernando Briz Gracia, Lorenzo Campos Borau, Marcial Cotanda Navarro, Julián Blasco Calorrio. (Retirados).

Huérfanos Fernández Merino. (M. Civil).

Mercedes Puente Ortiz. (M. Civil).

Emilio Bertomeu Cañete, Julián Briz Gracia, José Fernández Rebollar, Emilio Font Morales, Luis Díaz Díez, Jesús Díez Ucero, Alberto Melendo Melendo, Sebastián Escartin Ferrer. (Retirados).

Pilar Salvador Urquía, Antonia Fernández Espligares, Angela Aznar Herrero, Timotea Suescun Lucey, Rufina Manso Díez, Encarnación Tolosa Samper. (M. Militar).

Alfonso Arévalo Gómez, Teodoro Millán Millán, Pedro Martín Peiro, Vicente Minguez del Olmo, Servulo Deza Calvo, Juan Sebastián Bernal. (Retirados).

Herminia Fod Badia, María del Pilar Lasala Samper, Matilde Lato Lázano, Josefina Zalabardo Mata, María del Pilar Vicente Gerez, Juana Álvarez Álvarez, Encarnación Menor Poblador, Dolores Salas Villanueva, María López Querol, María del Carmen Coiduras Castro, Irene Garay Marco, Huérfanas Hue Herrero, Huérfanas Mur Coterón. (M. Civil).

Rafael Herrera Rodríguez, Emilio Tello Ibáñez, José Arilla Ramón, Luciano Chocarro Gil. (Retirados).

Huérfanos Sánchez Pacheco, Encarnación Bes Abenia, Juan Gracia Poyo, Pablo Bendicho Cortés, José Magallón Torres, Vicente Casao Martínez, Guillermo Carcavilla Belloso, Ángel Compés López, Froilán Andrés García, Tomás Campillo Gimeno, Angela Bonilla González, Carmen Alonso Guirado, Rita Cisneros Cisneros, Trinidad Roy García, Fermina González Tolón, Carmen Chesa Buil, Evaristo Blasco Aguarón, Bruna Cándida Gómez Pérez, Gabriela Benedicto Campos, Leonor Bravo Andrés, Higinia Casas Gracia, Tomasa Gil Marín, Luisa Gil Ortega, Margarita Pellejero Casamayor, Aniceta Bona Gistas, María Pinillas Carabantes, Engracia Palacios Soda, Antonia Álvarez Pérez, Silvina Lorente Royo, Simón Laborda Embid, Saturnino Aladrén Soguero, Bernardino Abenia Borroy, Jenaro Abadía Lasheiras, Cayo Gonzalvo Cebollada, Julio Sánchez Ayensa, José Gracia Lausín, Sebastián Cardiel Gran, Julia Badia Márquez, Juliana Giménez García, Luisa-Estefanía Castán Muros, Trinidad-Alberta Morales Martínez, Rafaela Madrona Andrés, Carmen Monje Bermejo, Mariano Torralba Gastón, Inocencia Peña Abán. (M. Militar).

Jesús Franco de Espés Domínguez, Inocencio Larzáya Gimeno, Carmelo Laguardia Marín, Tomás Iglesias Encinas, Cecilio Marca Herrero, Jorge Almalé Campo, Clemente Hermenegildo Palacios, Raimundo Munilla Royo. (Retirados).

Felisa - María del Carmen Blanco Huerta, Antonia Beltrán Fustero, Teresa Carbó Lomba, María Carmen Cazaña y Paracuellos, Huérfanas Andrés Martín, Felisa López Roperó, María del Pilar Suñé Jordá, Juana Jesús Nueno Grande, Martina Jiménez Termes, Otilia Navarro Asensio, Pilar Jovellar de Marco. (M. Civil).

Victoria Alonso Sierra, Antonia Trigo Pérez. (M. Militar).

Zaragoza, 14 de junio de 1965.—El Delegado de Hacienda, José Ferrer.

SECCION QUINTA

Núm. 3.099

Magistratura de Trabajo núm. 1

Don José Lueña del Muro, Magistrado de Trabajo número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hago saber: Que en méritos del procedimiento de apremio núm. 1876 de 1964 seguido a instancia del Organismo acreedor contra la empresa "Ayrma", S. L., por débitos de multa, he acordado la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se indican:

El derecho de traspaso del local ocupado por la empresa Bernabé Marín Galindo, en los bajos de Fueros de Aragón, 18. Valorado en 40.000 pesetas.

Dicha subasta es única y se celebrará en la sala - audiencia de esta Magistratura de Trabajo el próximo día 3 de julio, a las once de su mañana, debiendo depositar los licitadores que lo deseen, para intervenir en la misma, en la Mesa de la Magistratura o en la Caja General de Depósitos, el 10 % de la tasación.

Se hacen las siguientes advertencias:

1.ª Que la adjudicación se hará al mejor postor que alcance el 50 % de la tasación en primera licitación y deposite en el acto el 20 % del precio de la misma, o, en caso de no haber postor en primera licitación, al mejor postor de la segunda, que se celebrará a continuación sin sujeción a tipo.

2.ª Que el propietario del local tiene un plazo de treinta días para ejercitar el derecho de tanteo que le concede la Ley de Arrendamientos Urbanos.

3.ª Que el rematante viene obligado a permanecer en el local, sin traspasarlo, en plazo mínimo de un año, destinándolo, durante ese tiempo por lo menos, a negocio de la misma clase al que venía ejercitando el arrendatario.

Dado en Zaragoza a quince de junio de mil novecientos sesenta y cinco. — El Magistrado, José Lueña del Muro. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.109

Delegación Provincial de Sindicatos

Concurso restringido

Se convoca para la adquisición de aparatos de luz con destino a la O. S. "18 de Julio" y que se celebrará una vez transcurridos quince días desde la fecha de publicidad de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

El pliego de condiciones se encuentra a disposición de los interesados en el tablón de anuncios de la C. N. S. y en la Secretaría de la "Jeap" (Marina Moreno, 12, tercera planta).

Zaragoza, 16 de junio de 1965.—El Presidente de la "Jeap", Jesús Ble-sa. — Visto bueno: El Delegado provincial, Emilio de Pablos.

Núm. 2.916

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Con fecha 5 de junio de 1965 ha sido aprobado por esta Delegación de Trabajo el Convenio colectivo sindical para la empresa "Sociedad Española del Acumulador Tudor", S. A., y sus trabajadores, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal, que a continuación se transcribe:

Capítulo I

Ambito y vigencia

Artículo 1.º Ambito territorial.— El presente Convenio colectivo sindical afecta exclusivamente a la factoría de Zaragoza de la "Sociedad Española del Acumulador", S. A.

Artículo 2.º Ambito personal.— El Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la citada factoría al tiempo de entrar en vigor y a todo aquel que ingrese o sea trasladado a dicha plantilla durante su vigencia.

Artículo 3.º Vigencia y revisión.— El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su aprobación por la Autoridad laboral.

Su periodo inicial de vigencia será de dos años a partir de aquella fecha. Se prorrogará tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha inicial de su venci-

miento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Especialmente podrá ser denunciado si los salarios mínimos fijados por el Estado con carácter general, o los específicamente señalados como mínimos iniciales por la Reglamentación nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, experimentasen una modificación de tal cuantía que resultase que el presente Convenio no garantizase de forma global, y anualmente considerado, las nuevas percepciones mínimas establecidas.

No obstante cuanto antecede:

1.º Se conviene en que los efectos económicos del presente Convenio tengan efectividad desde el día 1.º de marzo de 1965.

2.º Se conviene igualmente que transcurrido un año, a contar de la fecha de la aprobación laboral de este Convenio, la comisión interpretativa podrá reunirse para estudiar la conveniencia o no de modificar las tablas salariales del artículo 74, en función de las posibles variaciones que haya podido experimentar el índice general de coste de vida, de acuerdo con lo que al efecto reflejen las publicaciones oficiales del Instituto Nacional de Estadística.

Queda entendido que, de verificarse esta revisión, las modificaciones que hubieran de efectuarse serán fijadas exclusivamente y con carácter automático por la citada comisión.

Artículo 4.º Tramitación de la denuncia.— El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo tomado al efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinadas de la rescisión o revisión solicitada.

Con anterioridad a este escrito, la parte denunciante vendrá obligada a comunicar a la otra parte su propósito, para su conocimiento y efectos.

Artículo 5.º En caso de solicitarse revisión dentro del plazo de preaviso señalado en el párrafo segundo del artículo 3.º se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las deliberaciones, previa la oportuna autorización.

Art. 6.º Si las deliberaciones o estudios se prorrogasen por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio o su revisado.

Art. 7.º Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de vigencia, se actuará en la forma prevista en el artículo 15 de la Ley de 24 de abril de 1958.

Capítulo II

Cómputo, compensación, absorción y garantía

Art. 8.º Cómputo.— Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante el periodo de un año, considerándose las que correspondieran si se hubiese obtenido el rendimiento normal o correcto, según se trate de jornalistas o destallistas.

Art. 9.º Compensación.— Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa; imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo; convenio o pacto de cualquier clase; contrato individual; usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Art. 10. Absorción.— Las disposiciones legales o contractuales futuras que fuesen de aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada la situación resultante de aplicar tales normas, diesen unos ingresos para los productores superiores a los que establece el presente Convenio, en la forma indicada en el artículo 8.º

Art. 11. Garantía personal.— Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 12. Organización y racionalización del trabajo.— La organización y racionalización del trabajo será facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa organizará el trabajo a base de sistemas de medida en todas sus dependencias, fijando plantillas normales.

Art. 13. Organización jerárquica.— El director o jefe de cada centro o dependencia, en nombre y representación de la empresa, tiene a su cargo la organización práctica del trabajo.

Los jefes de sección, laboratorio, oficinas técnicas y administrativas, taller o servicios, ostentan ante los trabajadores a sus órdenes la repre-

sentación permanente del director de la fábrica, ante quien serán responsables de sus actos. Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y pondrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento, y en la evitación de riesgos y peligros del personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir a los obreros a sus órdenes sobre la forma de ejecutarlos, con la paciencia y corrección debidas.

Los productores de toda clase, en sus relaciones de trabajo, dependen de sus jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a sus superiores la subordinación y deferencias debidas y tratar con consideración a sus colegas y a los demás compañeros de otras secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos en que por cualquier causa tengan que amonestarles.

Artículo 14. Productividad. — De acuerdo con los principios que inspiran el Plan de desarrollo económico, y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la empresa y sus productores se comprometen a lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, así como una medida objetiva del trabajo.

Artículo 15. Rendimiento normal o mínimo exigible. — Es aquel rendimiento que puede y suele alcanzar un trabajador laborioso y de normal capacidad de trabajo cuando no está sometido a otro estímulo económico que la percepción de su jornal.

Artículo 16. Rendimiento correcto. — Es aquel que debe obtener normalmente un trabajador laborioso, de normal capacidad, cuando actúa bajo el estímulo económico que supone la percepción de un suplemento del jornal, cuya cuantía mínima fija la Reglamentación y que percibe como prima, tarea, destajo o similar.

Artículo 17. Rendimiento óptimo. Es aquel que puede obtener normalmente un trabajador laborioso, de normal capacidad, cuando actuando bajo un estímulo económico, que supone la percepción de un suplemento

del jornal, en concepto de prima, tarea, destajo o similar, efectúa el máximo esfuerzo que le es posible hacer, sin daño para su salud, a lo largo de cada jornada de trabajo.

Artículo 18. Rendimientos extraordinarios. — Son los que pueden obtener, y usualmente obtienen, los trabajadores cuya capacidad de trabajo es distinta a la que tienen los individuos pertenecientes a una población normal.

Sus resultados no pueden ser significativos respecto del respeto de compañeros que integran la población normal de una sección, taller o dependencia.

Artículo 19. Determinación de rendimientos. — El rendimiento normal es el mínimo exigible para todo el personal que trabaje a sueldo o jornal sin un sistema de incentivo. El rendimiento correcto es el exigible para todo el personal que trabaje con incentivo. La empresa podrá determinarlo de cualquier forma y momento, oído el jurado de empresa y con la autorización, en su caso, de la Autoridad laboral. Servirán de orientación a este fin los resultados reales obtenidos por el personal que trabaje con incentivo en el último año, a cuyo fin se analizarán los rendimientos medios y los más frecuentes obtenidos por los trabajadores de una misma sección.

Cuando se carezca de estos datos se efectuarán las oportunas mediciones de tiempos.

Artículo 20. Jornada y horarios de trabajo. — La fijación de horario de trabajo es facultad de la empresa, que se adaptará a las circunstancias locales, dentro de las limitaciones reglamentarias y previa autorización de la respectiva Autoridad laboral.

La jornada de cuarenta y ocho horas semanales, que regirá a partir de la implantación de este Convenio, se ajustará al siguiente horario:

Días laborables normales: Mañana, de siete treinta a doce horas. Tarde, de catorce a dieciocho horas.

Sábados, de siete treinta a trece horas.

Jornada intensiva de verano. — De seis a catorce horas quince minutos: En esta jornada se interrumpirá el trabajo treinta minutos para que los productores puedan tomar su almuerzo en el comedor. El 50 % (quince minutos) de esta interrupción correrá a cargo de la empresa, razón por la cual se ha reducido la jornada de verano en quince minu-

tos, y el otro 50 % (quince minutos) será a cargo del productor.

Del horario de sábados normales, así como de la jornada de verano, quedan exceptuados los electricistas y mecánicos de guardia, maquinistas, fogoneros, guardas de formación, porteros, vigilantes, obreros y encargados que trabajen a relevo, y todo aquel personal que, a juicio de la dirección, no pueda guardar ese horario por necesidades de trabajo.

Artículo 21. Entrada y salida de trabajo. — En general, todo el personal dependiente de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada y no podrá abandonar sin causa justificada las dependencias o despachos hasta la terminación de la jornada. Tanto al comienzo como a la terminación de la jornada de trabajo se procederá obligatoriamente a cumplimentar, en los centros donde existan, los registros o controles de entrada y salida.

La iniciación del trabajo en las fábricas para aquellos que trabajan a jornada normal se avisará con un toque de sirena a su hora exacta, tras del que quedará cerrada la puerta. Este cierre será demorado los minutos precisos para que lleguen los tranvías del servicio especial "Tudor", en el caso de que éstos vinieran con retraso. Quince minutos después de empezado el trabajo se abrirá nuevamente la puerta para que puedan entrar los rezagados, que pasarán al vestuario hasta cinco minutos antes de la media hora de retraso, a cuya hora pasarán a ocupar sus respectivos puestos de trabajo, perdiendo media hora de retribución. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que puedan incurrir.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, y avisados por otro toque de sirena, los productores interrumpirán su labor, salvo casos excepcionales en que por exigirlo el trabajo deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma y trabajo extraordinario.

Durante el descanso del personal de relevo o del que en la jornada intensiva de verano disfruten los productores, no se abrirán las puertas de la fábrica por estar prohibido durante ese tiempo salir del recinto de la misma.

La hora del reloj de la fábrica, por la que se darán los toques de sirena, es la que rige en toda ella.

Tanto a la entrada como a la salida del personal, el director de la fábrica, o persona en quien delegue, podrá mandar examinar el contenido de cestas y demás bultos de que sean portadores los productores.

Se prohíbe terminantemente la entrada en el recinto de la fábrica con licores, armas blancas, de fuego o explosivos, así como acudir ebrios al trabajo, o a sabiendas de haber contraído una enfermedad contagiosa o con manifiesta suciedad y falta de higiene.

Artículo 22. Trabajo a relevo. — Cuando se trabaje en la fábrica en régimen de turnos o relevos, el horario será:

1.º De seis treinta a catorce treinta horas.

2.º De catorce treinta a veintidós treinta horas.

3.º De veintidós treinta a seis treinta horas.

En régimen de jornada intensiva de verano para todos los productores de jornada normal, el personal de relevo continuará con las mismas horas; en este horario de turnos o relevos va incluido el descanso a mitad de jornada de la media hora reglamentaria. En todo caso, la determinación del horario a que cada productor haya de someterse será de la incumbencia de la dirección.

En caso de trabajar un turno continuado o relevo, el obrero del turno saliente no podrá abandonar el lugar de su servicio hasta que sea relevado por el del turno siguiente. La falta al relevo sin previo aviso se considerará falta grave y al de las diez treinta de la noche muy grave.

Salvo con un permiso especial de su jefe inmediato o superiores no le será permitida al obrero, subalterno o empleado la entrada o permanencia en el taller u oficina fuera de la hora de su turno de trabajo, así como ausentarse del lugar de su ocupación, y mucho menos del centro de trabajo.

Art. 23. Descansos. — En los casos de trabajo ininterrumpido durante ocho horas a relevo, el personal disfrutará de treinta minutos de descanso, o media jornada aproximadamente, computables como tal jornada, procurando que este descanso no afecte a la buena marcha de la producción y servicio.

Art. 24. Fiestas recuperables. — Para no incrementar estas jornadas, la empresa toma a su cargo el tiempo correspondiente a las fiestas recuperables, salvo en el caso de los "días de puente" o los que por cualquier

otro motivo especial se concedieren, en cuyo caso se dará a conocer a los productores el procedimiento a seguir, para recuperar el tiempo perdido, dentro de la semana siguiente a la en que se produjo la ausencia.

Capítulo IV

Iniciación, desarrollo y extinción de la relación laboral

Art. 25. 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, siempre 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.

Art. 26. Periodo de prueba. — El periodo 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 periodo 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 tengan por ello derecho a indemnización alguna.

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

Art. 27. 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.

Art. 28. 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. 29. 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 contra ella podrá recurrirse ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de diez días.

Art. 30. Vacaciones. — A partir de la aprobación de este Convenio se establecen para el personal de la fábrica los siguientes periodos de vacaciones:

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, veintidós 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 retribución Convenio (cuarta columna), más antigüedad, sin distinción entre destajistas y no destajistas.

En ningún caso podrá ser compensado en metálico el periodo 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.

Unicamente tendrán derecho al disfrute de vacaciones aquellos productores que lleven un año al servicio de la empresa.

Del periodo de vacaciones anteriormente expuesto quedará exceptuado el personal menor de 21 años, si se trata de personal masculino, y de 17, si se trata de personal femenino, para los cuales dicho periodo 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 31. 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 32. 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, padres, 3 días naturales.

Enfermedad grave de abuelos, nietos, 2 días naturales.

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

Artículo 33. 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 medie fundamentos justificados de orden familiar, estudios, etc., por tiempo no superior a un año.

También se deberá conceder la excedencia por un periodo de seis meses y de una sola vez, aun sin motivo justificado, siempre que sea solicitada por

el productor con más de cinco años de servicios y el número de excedente no sea superior al 2 % 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 compatencia.

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 34. Servicio militar. — El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia, sin sueldo, durante el periodo que dure aquél y dos meses más, así como a interrumpir ésta y reintegrarse al trabajo si obtuviese del Ejército un 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 35. Cesos 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 resto del personal de su clase.

Artículo 36. Reducción de plantilla. La empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla en los casos siguientes:

1.º Crisis económica.

2.º Modificación de las instalaciones fabriles.

3.º Mecanización y, en general, modernización técnica.

4.º Reorganización del trabajo para alcanzar el rendimiento correcto de los productores.

5.º Reorganización del trabajo para alcanzar rendimientos comprendidos entre el correcto y el óptimo.

Cuando por cualquiera de las causas citadas resultara un sobrante de personal, la empresa, bien directamente, bien encomendándolo a una compañía especializada, preparará un informe justificativo de las razones técnicas que aconsejan la reducción de la plantilla. A la vista de este informe se iniciará el adecuado expediente, que será tramitado conforme a las disposiciones legales vigentes.

Art. 37. 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.º 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 superior y sin que exista fuerza mayor que obligue a aquél.

La reincidencia en el simple abandono 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 em-

presa, etc., 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 reincide 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 comisiones de los trabajadores originen daños graves a la empresa o a los compañeros.

La ofensa verbal y 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 de palabra y de obra, de un superior a un inferior podrá ser justa causa de despido.

3. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento normal de trabajo. — A estos efectos se considera rendimiento normal 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 continuidad en el bajo rendimiento se considerará distintamente cuando afecte a un trabajador o a un grupo de trabajadores, máxime si, como consecuencia de ellos, se derivara escándalo o perdujera 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 aplicará la sanción especificada.

La baja del 20 por 100 en el rendimiento de un productor que perciba prima indirecta o retribución por méritos 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 su familia o que conviven con ellos, a sus representantes, a los jefes o compañeros de trabajo, darán lugar al justo despido. Se dará esta causa de despido cuando el trabajador tenga mal comportamiento que se manifieste en insultos, ofensas, amenazas e 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. Incurrir 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 concurren la intención de perjudicar, o el perjuicio sea efectivo e 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 sumará 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 pueden perjudicar a la empresa o a su clima social, etc.

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 leerlos, aprovechándose del acceso a unos archivos para sustracción de datos reservados, etc. 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 esta 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 aquella 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. Faltas 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 produzca 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, hiciera caso omiso de las recomendaciones de aquéllos.

10. Riñas y pendeencias. — Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o pendeencias injustificadas con sus compañeros de trabajo incurrirá en sanciones de aquéllos.

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 se tarde en curar más de quince días.

Para apreciar la falta de justificación será preciso que no 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, etc., o en el medio de transporte usado para el traslado del personal a la empresa.

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

Artículo 38. 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 en 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 39. 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 queda 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.

Capítulo V

Premios, faltas y sanciones

Artículo 40. Competencia. — Es facultad exclusiva de la dirección de la fábrica la de premiar y sancionar a sus productores en la medida que se hicieran acreedores a ello.

Artículo 41. Premios. — La empresa establece voluntariamente para el personal 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 fuere.

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 y mejor 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 c).

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 42. 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 hubiere 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 tuviere de contribuir a abaratar la producción por razón de su cargo y cultura técnica.

Artículo 43. 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 salario mínimo legal, antigüedad y plus convenio.

Empleados.— Tres meses de sueldo mínimo legal, antigüedad y plus convenio.

El cumplimiento de cincuenta años de servicios determinará la concesión de una gratificación de mayor cuantía, que, en cada caso, será señalada por la dirección de manera discrecional. En todos estos supuestos, las gratificaciones que reciban los productores quedan exentas de cotización por seguros sociales, mutualismo laboral y plus familiar.

Artículo 44. Faltas.— Toda falta cometida por un productor se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en:

Leve, grave y muy grave.

Las faltas que puedan cometerse en el trabajo se graduarán teniendo en cuenta las circunstancias que en ella concurran, considerándose como modificativas de la responsabilidad el que se hayan ejecutado por primera vez o con reincidencia o reiteración; por ligereza o con advertencia plena; por imprudencia o por malicia; por falta de educación o por indisciplina o desobediencia; sin escándalo o con

él; sin perjuicio para la empresa o con daño mayor o de menor cuantía. Los primeros términos de estas disyuntivas se considerarán como circunstancias atenuadoras, y los segundos, como agravantes.

Artículo 45. Faltas leves.— Además de las así clasificadas en el art. 76 de la Reglamentación del Trabajo en el Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas leves:

1. Comer o fumar, a horas distintas de las fijadas para el descanso, fuera de los comedores o jardines habilitados al efecto.

2. No utilizar para el trabajo las prendas de vestir que le hubieren sido entregadas por la empresa.

3. Las incorrecciones en el ademán o en la respuesta al dirigirse al encargado, maestro o jefe del grado superior inmediato.

4. Lavarse, cambiar de ropa o calzado antes de sonar la señal de salida.

5. Permanecer durante las horas de descanso dentro de los locales de la fábrica, que no sean los comedores.

6. Incumplir inconscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiere a seguridad e higiene en el trabajo.

7. Retrasar la presentación de la baja del médico en caso de enfermedad.

8. La falta de puntualidad inferior a treinta minutos.

9. Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Artículo 46. Faltas graves.— Con independencia de las así calificadas en el artículo 77 de la referida Reglamentación de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se conceptúan faltas graves:

1. Simular la presencia de otro trabajador, informando equivocadamente al listero.

2. Las reincidencias en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

3. La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.

4. Blasfemar en el sentido literal de la palabra, cuando no pueda apreciarse un grado de malicia que denote deliberación.

5. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.

6. Entrar en los lugares de evacuación o aseo destinados al personal de distinto sexo.

7. Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiere a seguridad e higiene en el trabajo, o cuando se hubiera reincidido por dos veces en falta leve sobre esta materia.

8. Encender fuego en los talleres, fuera de las estufas de calefacción, sin autorización.

9. Establecer hornillos, hogueras, etc., o realizar operaciones que requieran el empleo de un dispositivo de fuego libre en los locales especialmente peligrosos.

10. Realizar cualquier clase de colectas entre el personal de taller o departamento.

11. Realizar propagandas político-sociales dentro de la factoría o aconsejar a los productores el incumplimiento de sus deberes.

12. Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a guardas, vigilantes y porteros.

13. Tres faltas consecutivas de puntualidad de menos de treinta minutos.

14. Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Artículo 47. Faltas muy graves.— Además de las señaladas en el artículo 78 de la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas muy graves:

1. Cualquier pena impuesta por la Autoridad competente, que interumpa la prestación de servicios por más de un mes.

2. Revelar a elementos extraños a la empresa cualquier clase de datos internos o de fabricación, que no fueran públicos y de uso general.

3. Falsear los datos de la documentación exigida para el ingreso o en las declaraciones juradas que con carácter colectivo solicite la empresa.

4. Faltar al trabajo tres días consecutivos sin aviso ni justificación o durante seis días aislados y subsiguientes a festivos, en el periodo de un año.

5. Hurtar objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros o superiores de la empresa.

6. Sacar materiales de la fábrica, taller u oficina sin el conveniente permiso escrito o sin exhibirlo voluntariamente al guarda, vigilante o portero.

7. Prolongar deliberadamente la curación de las lesiones.

8. Causarse voluntariamente lesiones que puedan hacerse pasar por ac-

cidente de trabajo o pretender pasar por tales las producidas fuera del recinto de la fábrica y sin hallarse en acto de servicio.

9. Negarse a comparecer ante el instructor de cualquier expediente promovido por apreciar y sancionar, en su caso, una falta denunciada contra el mismo interesado u otro personal de la empresa.

10. La ofensa verbal o de gesto a los ingenieros, jefes de personal, altos cargos y gerentes de la empresa.

11. El faltar a la moral con ademanes, actos de palabra u obra o con escándalo notorio en cualquiera de los locales de la empresa.

12. Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes, y, en general, cuanto se refiera a seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellas se derive peligro para sí o para sus compañeros, o cuando se hubiese reincidido por dos veces en falta grave sobre esta materia.

13. Cuatro o más faltas de puntualidad de menos de treinta minutos en días consecutivos.

Artículo 48. Sanciones.— Las faltas leves, graves y muy graves, se sancionarán de la siguiente forma:

a) Faltas leves.— Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves.— Multa de uno a seis días de haber. Traslado de puesto dentro de la misma fábrica o centro. Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) Faltas muy graves.— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años, para ascender de categoría. Despido.

Artículo 49. Sanciones a productores que ostenten cargos electivos.— La imposición de sanciones a productores que ostenten cargos electivos de carácter sindical se acomodarán a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 50. Prescripción de las faltas.— Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves o muy graves, a los tres meses del día en que se produjeron.

Artículo 51. Expedientes personales.— La empresa anotará en los expedientes personales de cada uno de los productores los premios que fueron concedidos y las sanciones que les fueron impuestas.

Las notas desfavorables se considerarán anuladas, tratándose de faltas

leves, si hubiera transcurrido un año sin haber reincidido en una nueva sanción. Si se tratase de faltas graves y muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente. La cancelación de las faltas personales, en los casos anteriormente expuestos, se realizarán automáticamente en el transcurso del tiempo citado sin haber incurrido en nueva sanción.

Capítulo VI

Seguridad e higiene

Artículo 52. Competencia.— De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del Reglamento del 11 de septiembre del año 1953, corresponde a los jurados de empresa entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento de 21 de enero de 1940, así como proponer la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

El jurado delegará sus facultades, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en una comisión formada por el presidente, el secretario y dos vocales del mismo, que deberá actuar con el asesoramiento permanente y preceptivo de un técnico titulado y un médico de empresa. La comisión dispondrá del asesoramiento de los técnicos o productores de la fábrica específicamente necesarios para cada caso en concreto. La comisión constituida deberá rendir informe periódico de la labor llevada a cabo al pleno del jurado.

Artículo 53. Funciones.— Son funciones de la comisión, por delegación del jurado, las siguientes:

a) La vigilancia del cumplimiento de todo lo legislado sobre la materia, y, en general, de cuantas medidas se adopten para proteger la salud, integridad corporal y la vida de los trabajadores.

b) La investigación sobre los accidentes y enfermedades profesionales, las causas determinantes de ellos y las medidas a adoptar para evitarlos.

c) La confección de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales.

d) La organización de la lucha contra incendios en la empresa.

e) La vigilancia de los servicios higiénico-sanitarios.

f) La inspección periódica de las máquinas y de las instalaciones al

objeto de comprobar el cumplimiento de las normas de seguridad.

g) La proposición de sanciones, por infracción de las normas de seguridad e higiene.

h) La organización de campañas de lucha contra accidentes.

i) Emitir informes con destino a la Inspección de Trabajo sobre las materias que le sean consultadas.

Art. 54. Reuniones y acuerdos.— La comisión delegada del jurado de empresa se reunirá, por lo menos, una vez al mes para tratar de las funciones que le son encomendadas, así como cuando haya ocurrido un accidente grave o surjan indicios racionales de peligro para los trabajadores.

Los acuerdos, una vez certificados por el secretario de la comisión, se pondrán en conocimiento de la dirección de la empresa, y, una vez aprobados por la dirección, tendrán carácter ejecutivo.

Art. 55. Higiene en el trabajo.— La empresa, a través de sus médicos, difundirá entre los productores los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes propios del trabajo que realicen.

Art. 56. Prevenciones generales.— Los locales de la empresa están dispuestos de tal forma que poseen la ventilación e iluminación más adecuada a la función que en ellos se realiza.

Los locales se conservarán en permanente estado de orden y limpieza. La empresa facilitará, en todo caso que sea preciso, los dispositivos o elementos de protección necesarios, incluidos calzado, guantes, gafas, delantales protectores, etc., quedando obligados sin excusa alguna a su uso todos los trabajadores que los tengan asignados.

El incumplimiento de estas funciones será sancionado por la empresa en la forma establecida en el capítulo de sanciones.

Art. 57. Prohibiciones.— Con la finalidad de evitar peligros que puedan producir lesiones a los productores de la empresa, éstos quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Fumar dentro de los talleres o calles, haciéndolo exclusivamente en los lugares de descanso.

b) Depositar materiales de cualquier clase en los pasillos de circulación, impidiendo el paso y tránsito por los mismos.

c) Practicar curas por personas ajenas a los servicios médicos al personal accidentado, salvo casos de urgencia en la electrocución u otros similares.

d) Tocar los mecanismos de los motores o máquinas y herramientas que ofrezcan peligro directamente.

e) Efectuar operaciones o recambios de piezas durante el tiempo de marcha de las máquinas.

f) Desconectar los mecanismos de seguridad de las máquinas.

g) Modificar dichos mecanismos sin autorización.

h) Poner en marcha mecanismos de transmisión sin tener la seguridad absoluta de que el personal encargado de la máquina no corre peligro alguno.

i) Acercarse a las máquinas y transmisiones con las que no tengan ninguna relación de trabajo y transitar por los lugares que no sean los pasos previamente señalados.

j) Estacionarse en pasillos y salidas en caso de incendio o accidente.

k) Pararse o pasar bajo cargas en suspensión.

l) Subir o apearse de vehículos en marcha.

m) Ejecutar cualquiera de los trabajos en que deban emplearse elementos protectores, como gafas, caretas, guantes, manoplas, etc., sin hacer uso de los mismos.

Art. 58. Obligaciones. — Los productores estarán obligados:

a) A asistir a los coloquios, conferencias y ciclos de instrucción que sean organizados por la empresa para seguridad e integridad de su personal.

b) A mantener en perfecto estado de limpieza y conservación las máquinas y herramientas que les están asignadas y comunicar a sus superiores cualquier deficiencia que observen en su funcionamiento.

c) A prestar ayuda a cualquier compañero que sufra accidente de trabajo, paralizando las máquinas o transmisiones que lo originen, avisando al mando inmediato superior el hecho ocurrido, así como a prestar

su colaboración al salvamento de la persona en peligro.

d) A colaborar con los trabajadores encargados del manejo de aparatos extintores y a usar la manga de riego u otros medios a su alcance en caso de incendio, siempre que ello no constituya peligro inminente para su vida.

e) Independientemente de esta obligación de carácter general, los productores deberán observar las que con relación a cada clase de trabajo y distinta naturaleza del mismo sean establecidas por la empresa y le sean fehacientemente comunicadas.

f) A efectuar las comidas en los comedores o lugares específicamente autorizados por la empresa para esta función.

g) A asearse de acuerdo con las normas establecidas al efecto, tanto al desplazarse para comer como al abandonar la fábrica.

Art. 59. Obligaciones de la empresa. — En orden a la protección personal de los productores, la empresa se obliga a proporcionar a los mismos:

1. Máscaras o caretas respiratorias cuando por la índole del trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores, polvos u otras emanaciones nocivas para la salud.

2. Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas sólidas, líquidas o gaseosas, calientes o no, que puedan causar daño al productor.

3. Anteojos y protectores especiales contra radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su origen.

4. Máscaras y cascos metálicos para toda clase de proyecciones violentas o posible caída de materiales pesados.

5. Guantes, manoplas, manguitos, cubrecabezas, mandiles, polainas y calzados especiales para protección conveniente del cuerpo contra las proyecciones, contaminaciones y contactos peligrosos en general.

(Continuará)

Núm. 3086

Distrito Minero

Expropiaciones

Relación de los propietarios que habrán de afectarse con motivo de la ocupación de una parcela de terreno de 1 hectárea 91 áreas y 20 centiareas, en el polígono 7, sito en el paraje "Eras Altas", del término municipal de Ejea de los Caballeros (Zaragoza), terrenos necesarios para poder continuar el beneficio de la cantera de arcilla denominada "María José", que en la actualidad explota don Santiago Asensio Castillo, acogido a los beneficios de la Ley de Expropiación Forzosa, según Decreto 2.401 de 1964.

Numeración de la parcela: 466.

Nombre del propietario: Don Juan Conde Pérez.

Clase de finca: Cereales secano de tercera.

Linderos: Norte, camino; Este, Municipio; Sur, Municipio, y Oeste, herederos de Salomé Cosculluela.

Esta Jefatura de Minas, en cumplimiento de lo que dispone el art. 18 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y el 17 de su Reglamento de 26 de abril de 1957, ha acordado practicar una información pública durante un periodo de quince días hábiles, a fin de que los interesados puedan formular las alegaciones que consideren oportunas, en los términos descritos por la citada Ley y su Reglamento; asimismo, cualquier persona puede comparecer ante la Alcaldía del citado Municipio, y en esta Jefatura, para ofrecer cuantos antecedentes o referencias puedan servir de fundamento a los efectos de subsanación de errores en la descripción material y legal de la finca que figura en la presente relación.

Zaragoza, 18 de junio de 1965.—El Inspector general Jefe del Distrito Minero, Santiago Baselga.

Imprenta Provincial (Hogar Pignatelli)

PRECIO DE INSERCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

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", 10 pesetas por línea o fracción; en la "Parte no oficial", 14 pesetas por línea o fracción.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre	115 pesetas
Semestre	230 "
Año	400 "
Especial para Ayuntamientos: Año	350 "

Número suelto: 3 pesetas año constante, y 5 pesetas las de años anteriores.

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