

# BOLETIN DE LA PROVINCIA



# OFICIAL DE VALLADOLID

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	
Año . . . . .	400 pesetas
Semestre . . . . .	200
Trimestre . . . . .	100
Número corriente, cinco pesetas	
Número atrasado siete pesetas	
Edictos de pago y anuncios de interés particular, se insertarán a diez pesetas la línea	

Las leyes obligarán 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 dispusiere otra cosa. / Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley en el *Boletín Oficial del Estado*.— (Artículo 1.º del Código Civil.) La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. / Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

**PUNTO DE SUSCRIPCIÓN**  
En la Administración del  
**BOLETIN OFICIAL**  
(Palacio Provincial)  
**Administrador del BOLETIN OFICIAL**  
Suscripciones y anuncios se servirán  
previo pago.

Número 73

Martes 30 de marzo de 1965

(Franqueo concertado 47/3) Pagina 1

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### Ministerio de Trabajo

ORDEN de 27 de febrero de 1965 por la que se aprueban las Normas de Trabajo para las Granjas Avícolas. ("Boletín Oficial del Estado" del día 22 de marzo de 1965).

Ilustrísimo señor:

Tras un largo proceso de elaboración, el Sindicato Nacional de Ganadería elevó a este Departamento un proyecto de Normas reguladoras del trabajo en las Granjas Avícolas, que fueron acordadas por las Secciones Social y Económica del referido Sindicato.

Las expresadas Normas, fruto de un acuerdo en la esfera sindical, no ofrecieron reparos que oponer desde el punto de vista de las orientaciones de la legislación laboral, salvo la redacción de los artículos primero y segundo, que han debido ser adaptados a lo que establecen las normas legales vigentes.

En su virtud,

Este Ministerio ha acordado:

Artículo 1.º Aprobar las Normas de Trabajo para las Granjas Avícolas, propuestas por el Sindicato Nacional de Ganadería.

Artículo 2.º Facultar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para que dicte las disposiciones que pudiera estimar necesarias para aclarar, interpretar y aplicar lo preceptuado en las normas que se aprueban.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 27 de febrero de 1965.—

ROMEO GORRIA.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

## NORMAS DE TRABAJO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS

### CAPITULO PRIMERO

#### EXTENSION

#### *Ambito funcional*

Artículo 1.º Las presentes Normas regulan las relaciones de trabajo entre las Empresas avícolas que se anuncian a continuación y los productores que en ellas prestan sus servicios.

Se consideran Empresas Avícolas a los efectos de estas Normas las siguientes:

A) Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras propias o ajenas, que vendan pollitos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.

B) Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de raza o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

C) Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

D) Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

E) Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción de huevos y crianza de pollos que no se realicen por agricultores o labradores del mismo término municipal donde radiquen las instalaciones.

F) En general, se consideran comprendidas en estas Normas las gran-

jas, establecimientos o explotaciones avícolas, que deben quedar incluidos en la Rama general de los Seguros Sociales, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de julio de 1961 ("Boletín Oficial del Estado" del 25 del mismo mes y año).

Artículo 2.º Se considerarán empresas de carácter estrictamente familiar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo primero de la Ley de Contrato de Trabajo, aquellas en cuyas operaciones estén ocupados exclusivamente el empresario y personas de su familia o por ellas aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no se consideren asalariados.

#### *Ambito personal*

Artículo 3.º Se regirán por las presentes Ordenanzas todos los trabajadores empleados en las empresas afectadas por las presentes Normas, tanto si tienen carácter técnico o administrativo como si prestan su esfuerzo en el desempeño de profesiones propias de la actividad regulada o desarrollan tareas de simple vigilancia, atención o trabajo físico.

No está comprendido en las presentes Normas el personal en quien concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

#### *Ambito territorial*

Artículo 4.º Las presentes Normas serán de aplicación en todo el territorio nacional y provincias africanas.

#### *Ambito temporal*

Artículo 5.º Las presentes Normas empezarán a regir a partir del 1 de diciembre de 1964 y no tendrán plazo prefijado de validez.

## CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6.º La organización práctica del trabajo, dentro de las reglas y orientaciones de estas Normas y de las demás disposiciones aplicables, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar en la práctica diaria, ni ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa depende de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo y en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la autoridad que se reconoce a las Empresas, estén asentadas sobre la justicia.

## CAPITULO III

## DEL PERSONAL

## Sección 1.ª—Clasificación

Artículo 7.º El personal que presta servicios en las Empresas avícolas se clasificará en los grupos siguientes:

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal comercial.
4. Personal obrero.
5. Personal subalterno.

Artículo 8.º *Personal técnico*.—Se integran en este grupo:

- a) Los Técnicos titulados.
- b) Los Técnicos no titulados.

Artículo 9.º *Personal administrativo*.—Se incluyen en este grupo las categorías siguientes:

- a) Jefes de 1.ª
- b) Jefes de 2.ª
- c) Oficial de 1.ª
- d) Oficial de 2.ª
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

Artículo 10. *Personal comercial*.—Se integran en este grupo:

- a) Vendedor.
- b) Ayudante de vendedor.
- c) Repartidor a comercio o a particulares.

Artículo 11. *Personal obrero*.—Forman parte de este grupo:

- a) Encargados.
- b) Oficial avícola.
- c) Peón avícola.
- d) Profesionales de oficios varios.
- e) Aprendices.

Artículo 12. *Personal subalterno*. Comprende este grupo las categorías siguientes:

- a) Almacenistas.

- b) Vigilantes.
- c) Conserjes.
- d) Ordenanza.
- e) Portero.
- f) Botones.
- g) Mujeres de limpieza

## Sección 2.ª—Definiciones

Artículo 13. *Técnicos*.—Son aquellos que, con título o sin él, ejercen funciones y organizan trabajos que exigen adecuada competencia o especialización.

Artículo 14. *Administrativos*.—Son Administrativos aquellos empleados que efectúan funciones burocráticas o de oficina:

*Jefe de 1.ª*.—Es el empleado que con conocimiento completo del funcionamiento de todos los servicios administrativos y comerciales lleva responsabilidad y dirección de la marcha de la Empresa; en tales aspectos ejercerá las funciones de Jefe de personal donde existiere este cargo.

*Jefe de 2.ª*.—Es el empleado que a las órdenes del Jefe de 1.ª dirige la marcha administrativa de la Empresa, funcionando con cierta autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige y ordenando el trabajo del personal que presta servicios en el mismo. Dentro de esta categoría se comprenden los contables, o sea aquellos que llevan la contabilidad de la Empresa con plena responsabilidad.

*Oficial de 1.ª*.—Es el Administrativo mayor de veinte años con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad restringida y con o sin otros empleados a sus órdenes ejecuta algunos de los siguientes trabajos:

Facturas con cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes; Diario, Mayor o correspondencia y redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Actúa directamente a las órdenes del Jefe de 1.ª o de 2.ª si los hubiere. También se incluirán en esta categoría los Taquimecanógrafos de uno u otro sexo que en idioma extranjero tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correctamente a la máquina en diez minutos.

*Auxiliar*.—Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica en los centros de trabajo a efectuar operaciones administrativas de carácter elemental.

Se considerarán en esta categoría a los Mecanógrafos de ambos sexos.

*Aspirante*.—Es el empleado comprendido entre los catorce y diez y ocho años que realiza labores propias

de oficina y se prepara mediante su práctica para el paso a la categoría de Auxiliar.

Artículo 15. *Personal comercial*:

*Vendedor*.—Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos.

*Ayudante de vendedor*.—Es el empleado que tiene por misión auxiliar a los vendedores y sustituirlos en su ausencia.

*Repartidor a comercio o a particulares*.—Es el empleado que efectúa los transportes y acondicionamiento de la mercancía dentro o fuera de las granjas o establecimientos de venta.

Artículo 16. *Personal obrero*:

*Encargado*.—Es el trabajador que con capacidad profesional suficiente y a las órdenes del empresario o del Técnico y con mando sobre los Oficiales y Peones dirige los trabajos, teniendo a su cargo la ejecución de aquellas labores que exijan una mayor competencia o especialización.

*Oficial avícola*.—Es aquel que con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios realiza ciertas operaciones de incubación, cría de aves y alimentación de las mismas con responsabilidad propia, subordinado a las órdenes que reciba, bien del empresario, del Técnico o del Encargado.

Tendrán esta misma categoría en las empresas avícolas donde exista matadero de aves como parte integrante de las mismas aquellos operarios que realicen a la perfección todas o alguna de las funciones del sacrificio, pelado, vaciado, tratamiento de vísceras y subproductos, congelación, conservación, presentación y preparación comercial de tales productos.

*Peón avícola*.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requerirá predominantemente esfuerzo físico, ejecutando todas aquellas faenas que la Empresa estime pertinentes y que no exigen conocimientos especiales, como distribución de piensos, recogida de huevos, limpieza de gallineros, cuidado de polluelos, calefacción de los recintos, etcétera.

## Oficios varios

*Mecánico*.—Es el operario que con los conocimientos precisos atiende al buen mantenimiento, reparación, limpieza y conservación de incubadoras, mezcladoras de piensos, molinos, comedores automáticos, etc.

*Conductor*.—Es el operario que en posesión del carnet correspondiente conduce los vehículos de la Empresa.

*Carpintero*.—Es el operario con capacidad para interpretar los croquis,

realizar con las herramientas de mano correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje; todo ello acabado con arreglo a las dimensiones que se le ordenen.

**Albañil.**—Es el operario capacitado para leer e interpretar un plano o croquis de obra de fábrica y replantearlo sobre el terreno, construir con ladrillos ordinarios o refractarios en sus distintas clases y formas macizos, muros, paredes o tabiques, utilizando cargas de mortero adecuadas, debidamente probadas; construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de morteros posibles y donde fuesen menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueco; maestrar, revocar, blanquear, enlucir, enlatar, correr molduras, revestir pisos y paredes, etc.

**Electricista.**—Es el operario capacitado para leer e interpretar planos y esquemas de instalaciones y maquinaria eléctrica y de sus elementos auxiliares; montar estas instalaciones y máquinas; ejecutar los trabajos que se requieran para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía de baja y alta tensión, así como las telefónicas y alumbrados, buscar sus defectos; llevar a cabo bobinado y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases; construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se relacionen tanto con el montaje de las líneas como con el de aparatos y motores; reparar averías en las instalaciones eléctricas; hacer el secado de motores de aceite y transformadores y reparar baterías de acumuladores.

**Fontanero-Hojalatero.**—Es el operario capacitado para leer e interpretar croquis o planos de las instalaciones en plomo, cinc y hojalata, de realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar; todo ello acabado según planos.

**Pintor.**—Es el operario capacitado para leer e interpretar planos o croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajos de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, enlucido o estuco y de realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos, y aprestar, trabajar, rebajar, pomizar, lavar, pintar, pulir, pintar en liso o imitando madera u otros materiales, filetear; ello con arreglo a planos.

**Aprendices.**—Son aprendices en las granjas avícolas aquellos trabajado-

res ligados con sus patronos con un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, un oficio de los considerados como tales en los artículos anteriores.

Al terminar el aprendizaje, todo aprendiz declarado apto para la promoción a la categoría inmediata superior de obrero cualificado podrá optar, caso de que no exista vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con otra Empresa o patrono directamente.

En el primer caso, sus salarios se aumentarán con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondería a su ascenso, no pudiéndose prolongar esta situación más de tres años, a cuyo término ocupará plaza definitivamente con la categoría de obrero cualificado.

**Artículo 17. Personal subalterno.** Se considerarán como subalternos en las granjas avícolas los trabajadores que sin ser obreros ni empleados desempeñan funciones para las que no se requieren más conocimientos que los adquiridos en las Escuelas de primera enseñanza y sólo posean responsabilidad como tales.

**Almacenista.**—Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuirlas; de registrar en los libros el movimiento que haya habido durante la jornada.

**Vigilante.**—Es el subalterno que tiene como único cometido funciones de orden, vigilancia y principalmente controlar el acceso a las granjas del personal extraño a las mismas.

**Conserje.**—Es quien tiene a su cargo la vigilancia y disciplina del personal que realiza las funciones subalternas.

**Portero.**—Es el subalterno que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida de los accesos a las granjas o locales, realizando función de custodia y vigilancia.

**Ordenanza.**—Es el subalterno cuya misión es realizar recados y los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

**Botones.**—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho encargado de realizar labores dentro o fuera del local a que esté adscrito.

**Mujeres de limpieza.**—Son las encargadas de los servicios de aseo de los locales de uso general o destinados a las oficinas.

## Clasificación del personal por su permanencia

### Sección 3.ª

**Artículo 18.** Por su permanencia se clasificará el personal en fijo, eventual e interino.

Es personal fijo el que de una manera permanente y continua presta sus servicios en la Empresa.

Es personal eventual el contratado para trabajos extraordinarios o circunstanciales, prestando sus servicios de una manera accidental y no superior a tres meses sin interrupción, o seis meses dentro del año, en cuyo supuesto se estimará personal fijo en la plantilla.

Es personal interino el que se admite para sustituir al de plantilla en caso necesario.

**Artículo 19.** El personal eventual e interino habrá de contratarse adoptando la forma escrita.

## CAPITULO III

### INGRESOS, ASCENSOS Y DESPIDOS DEL PERSONAL

#### Sección 1.ª

**Artículo 20. Ingresos.**—El ingreso del personal en las Empresas avícolas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

**Artículo 21.** El ingreso se entenderá hecho a título provisional en tanto no transcurra un tiempo de prueba, variable según la índole del trabajo a realizar, el cual no podrá exceder en cada caso del que se fija en la siguiente escala:

Personal técnico y Jefes administrativos: Seis meses.

Encargado y resto del personal administrativo: Un mes.

Personal obrero y subalterno: Quince días.

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir de la prueba, quedando rescindido el contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará durante el período de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo que se le asigne.

El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

#### Sección 2.ª

**Artículo 22. Ascensos.**—Los ascensos por vacantes del personal técnico Jefes administrativos, de 1.ª, Encargados y Subalternos serán de libre designación de la Empresa.

Las restantes vacantes del personal serán provistas por concurso-oposición entre el personal de las categorías inferiores dentro de cada grupo.

### Sección 3.<sup>a</sup>

Artículo 23. *Despidos*.—El personal fijo sólo puede ser despedido por causa justificada, con arreglo a las disposiciones legales y a las fijadas en las presentes Normas.

Artículo 24. Los trabajadores eventuales cesarán al transcurrir el tiempo o al concluir la obra o servicio para el que fueron contratados, previo aviso de cuarenta y ocho horas, o con indemnización del salario correspondiente a dos jornadas.

Artículo 25. El personal interino cesará al incorporarse los trabajadores fijos a los que sustituyen, debiendo ser avisados con diez días de antelación o indemnización con el salario correspondiente a dichos diez días siempre que lleven prestando servicio como interinos, por lo menos, tres meses.

A fin de dar adecuado cumplimiento a lo dispuesto en este precepto, los trabajadores fijos que hayan de reingresar lo comunicarán a la Empresa, siempre que sea posible, con diez días de antelación. Caso de no hacerlo, la Empresa tendrá el derecho de retrasar la fecha de reingreso hasta que se cumplan los diez días.

Artículo 26. El personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan con el debido detalle para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. Asimismo se le hará entrega a su instancia de un certificado de los servicios prestados.

## CAPITULO IV

### JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES

#### Sección 1.<sup>a</sup>

Artículo 27. *Jornada*.—Se establece como principio general para todo el personal de la Empresa la jornada normal de ocho horas diarias.

La Empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan ordenar la continuación de la jornada, en cuyo caso todas las horas de exceso sobre las normales se abonarán como extraordinarias y siempre con las limitaciones y cumplimiento de las obligaciones que al respecto contiene la Ley de Jornada Máxima Legal.

Artículo 28. Como norma general, el descanso entre jornada y jornada de trabajo será de doce horas. Sin embargo, en los casos de excepción a que se refiere el artículo anterior podrá reducirse el descanso mínimo entre dos jornadas a diez horas para el personal masculino afectado.

Artículo 29. Cuando se realice jornada continuada de ocho horas, el trabajador dispondrá de treinta minutos de descanso, cuya interrupción

formará parte de la jornada a todos los efectos.

Artículo 30. Será facultad privativa de la Empresa organizar la jornada más conveniente, estableciendo turnos, jornada continua, etc., sin más limitaciones que las legales.

#### Sección 2.<sup>a</sup>

Artículo 31. *Descanso*.—El personal que por excepción haya de realizar trabajos en domingos y días festivos no recuperables, de conformidad con lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Descanso Dominical, será el estrictamente necesario y se ajustará a las condiciones siguientes:

#### Sección 3.<sup>a</sup>

Artículo 22. *Vacaciones*.—Todo el personal deberá disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas de la siguiente duración:

a) El personal técnico y administrativo, tres semanas completas.

b) El personal subalterno y obrero, dos semanas completas.

Los varones menores de veintiún años y las mujeres menores de diecisiete tendrán derecho a veinte días naturales de vacaciones, de acuerdo con la Orden de 29 de diciembre de 1945, cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezcan, siempre que estén admitidos para asistir a campamentos, cursos, viajes, etc., del Frente de Juventudes o Sección Femenina, a cuyo fin las Delegaciones de los mismos comunicarán a la Empresa con la antelación mínima de quince días los nombres de los trabajadores a quienes afecten estas medidas. Los trabajadores que puedan disfrutar de residencia de Educación y Descanso tendrán diecisiete días de vacación.

Artículo 33. 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 centros de trabajo a los más antiguos al servicio de la Empresa.

En caso de disconformidad, se estará a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 34. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente; sin embargo, de modo excepcional, cabe que la utilización de este descanso pueda tener lugar bien a petición de los propios trabajadores o por decisión de la Empresa por ineludibles exigencias técnicas en dos períodos. En el caso que ello se produzca por iniciativa de la Empresa, el resto de la vacación se otorgará necesariamente en la fecha que convenga al trabajador dentro del año.

Artículo 35. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, a partir del siguiente al ingreso, salvo que

éste tuviese lugar en el primer trimestre del mismo, en cuyo caso tendrá derecho a media vacación dentro del propio año.

Artículo 36. El personal que cesase en el transcurso del año tendrá derecho a devengar el sueldo proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose para el personal fijo como mes completo la fracción de mes.

## CAPITULO V

### PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Sección 1.<sup>a</sup>

Artículo 37. *Permisos*.—El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar permiso con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador.

b) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes.

c) Muerte del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado.

d) Enfermedad grave de los padres, cónyuges o hijos y alumbramiento de la esposa.

Artículo 38. La duración de estos permisos será, al menos, de diez días en caso de matrimonio; el permiso a que se refiere el número primero del artículo 67 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo se aplicará por el tiempo estrictamente preciso, según los casos, hasta cinco días en los supuestos previstos en el apartado c) y hasta tres días en los del apartado d).

En ningún caso estos permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

#### Sección 2.<sup>a</sup>

Artículo 39. *Excedencias*.—El personal podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se incorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Artículo 40. *Excedencia voluntaria*.—Tendrá derecho a solicitar la excedencia voluntaria el personal de plantilla fija con un tiempo mínimo de dos años al servicio de la Empresa, siempre que no se dedique por cuenta propia o ajena a actividades similares a la misma. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición se resolverá dentro del mes siguiente a su solicitud y se concederá o no, atendiendo a las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación o ampliación de estudios, en exigencias familiares de carácter ineludible u otras análogas.

No podrán solicitarse más de dos excedencias voluntarias, y para solicitar la segunda será necesario que hayan transcurrido diez años desde que se incorporó de la primera.

Si el trabajador no solicita el ingreso antes de la terminación del plazo señalado perderá el derecho a su puesto en la Empresa. Cuando dentro de los límites fijados solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional, y si la vacante a cubrir fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella correspondiente o esperar a que se produzca otra de las de su categoría.

Artículo 41. *Excedencia forzosa.*— Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo político o del Movimiento que haya de hacerse por Decreto.
- b) Servicio militar.
- c) Enfermedad.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el motivo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador a su paso a la situación de excedencia, contándose el tiempo que en ella haya permanecido como en activo a todos los efectos. El reingreso a su puesto deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de terminación del motivo que produjo la excedencia.

El personal que este comprendido en el apartado b) tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar, cubriéndose su plaza con personal interino si es necesario, y debiendo el productor ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que, de no ser así, se entenderán extinguidas las relaciones laborales. El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio y el voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, que se prestará para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos por años de servicio, como si hubiese realizado el trabajo activo.

En caso de enfermedad se observarán las normas siguientes:

a) El personal comprendido en el Seguro Obligatorio de Enfermedad y en Mutualismo Laboral que cause baja en el trabajo por enfermedad distinta de la profesional o de accidente de trabajo será considerado en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que haya cobrado indemnización como consecuencia de su enfermedad, te-

niendo derecho al ser declarado de nuevo apto a ocupar el mismo puesto de trabajo que desempeñaba en la fecha de la baja.

b) El personal fijo que pudiera estar excluido del Seguro de Enfermedad, en caso de padecer ésta, tendrá derecho a que se le reserve la plaza que ocupaba durante un año, quedando en situación de excedencia forzosa al alcanzar este límite.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES EN MATERIA DE PERCEPCION DE HABERES

Artículo 42. El pago de los salarios se efectuará por mensualidades o períodos inferiores, lo que en todo caso de determinará en el Reglamento de Régimen Interior. Tendrá lugar dentro de la jornada y en los centros de trabajo de la Empresa.

Con la retribución se entregará a cada trabajador nota escrita de la liquidación correspondiente, en la que se consignen, debidamente especificados, los diferentes devengos y los descuentos que se efectúen

El personal tendrá derecho a solicitar anticipos por semanas del 90 por 100 de los haberes devengados. A este efecto, no se tendrá en cuenta la proporción que pueda corresponderles en las gratificaciones extraordinarias ni las correspondientes a vacaciones.

Sección 1.ª

Salario mínimo inicial

Artículo 43. Los salarios que se determinan en este artículo se entienden mínimos y corresponden a la jornada completa de trabajo.

	Retribución mensual
<b>Técnicos:</b>	
Ingenieros y Licenciados ...	5.600
Peritos y Ayudantes titulados...	4.700
Técnicos no titulados ...	3.400
<b>Administrativos:</b>	
Jefes de 1.ª ...	3.000
Jefes de 2.ª ...	2.700
Oficiales de 1.ª ...	2.400
Oficiales de 2.ª ...	2.100
Auxiliar ...	1.800
Aspirantes hasta 16 años cumplidos ...	1.200
Aspirantes de 16 a 18 años...	1.500
<b>Personal comercial:</b>	
Vendedor ...	78
Ayudante de vendedor ...	70
Repartidor ...	60

	Retribución diaria
<b>Obreros:</b>	
Encargados ...	93
Oficial avícola ...	74
Peón avícola ...	60
<b>Oficios varios:</b>	
Oficial ...	78
<b>Subalternos:</b>	
Almacenista ...	1.800
Vigilante ...	1.800
Conserje ...	1.800
Ordenanza ...	1.800
Portero ...	1.800
Botones hasta 16 años...	1.200
Botones de 16 a 18 años...	1.500
Mujeres de limpieza, jornada completa, por día...	60
Mujeres de limpieza, por hora ...	8

Sección 2.ª

Horas extraordinarias

Artículo 44. Se considerarán horas extraordinarias las que exceden de las ocho diarias, las cuales se abonarán con los recargos legales establecidos o que se establezcan.

Las horas trabajadas en domingo o días festivos no recuperables, sin posibilidad de descanso compensatorio, se retribuirán con un recargo del 140 por 100.

Sección 3.ª

Aumentos periódicos

Artículo 45. A fin de fomentar la vinculación con las respectivas Empresas del personal ocupado en granjas avícolas, se establece un aumento de un 2 por 100 anual, hasta un máximo de un 50 por 100, sobre los salarios de estas Normas, que se computará desde la fecha de entrada del trabajador en la Empresa.

Sección 4.ª

Participación en beneficios

Artículo 46. En tanto no se legisle con carácter general sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa, todos los productores afectados por estas Normas percibirán un plus anual equivalente a quince días o media mensualidad de su haber, según cobren semanal o mensualmente, incrementado en los casos que procediera con el importe de los aumentos periódicos devengados. En caso de cese en la prestación de los servicios, se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Sección 5.ª

Gratificaciones

Artículo 47. El personal comprendido en estas Normas percibirá anualmente dos gratificaciones, equi-

valentes cada una de ellas a quince días de haber para los que cobren semanalmente y media mensualidad para los que perciban su sueldo mensual, incrementado con los aumentos periódicos, las cuales deberán hacerse efectivas el 18 de julio y 23 de diciembre de cada año. En aquellos casos en que viniese percibiendo el personal mayor cantidad reiteradamente, les será respetada como condición más beneficiosa.

#### Sección 6.ª

##### Domingos y días festivos

Artículo 48. El día de descanso dominical o semanal, así como los días declarados festivos en el calendario laboral, serán retribuidos, de conformidad con lo que establece el artículo noveno de la Ley de Descanso Dominical y disposiciones complementarias.

#### Sección 7.ª

##### Devengos extrasalariales

Artículo 49. *Asignación familiar.* El fondo de asignación familiar se constituirá con el 20 por 100 de la nómina de la Empresa. A este respecto se estará a lo dispuesto en la Orden de 29 de marzo de 1946 y en las normas de carácter general que en cada momento regulen esta asignación.

#### Sección 8.ª

##### Casos especiales de retribución

Artículo 50. *Trabajos de categoría superior.*—El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de penitencia necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de su servicio la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito.

Artículo 51. *Trabajos de categoría inferior.*—Si por conveniencia de la Empresa se destinara a un trabajador a labores correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, lo que podrá hacerse siempre que sea dentro de su grupo profesional y no suponga vejación o menoscabo de su misión laboral, percibirán el salario asignado a la categoría que ostentaban.

## CAPITULO VII

### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

#### Sección 1.ª

##### Premios

Artículo 52. Las Empresas premiarán la conducta, laboriosidad, rendimiento, asiduidad al trabajo, constancia en las tareas encomendadas, servicios relevantes, conservación de vestuarios, etc., para estímulo del personal a ella vinculado.

Las recompensas podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes o bolsa de estudios, felicitaciones anotadas en el expediente, etc., y llevarán anexas la concesión de preferencias a los efectos de ascensos de categorías.

#### Sección 2.ª

##### Faltas

Artículo 53. Las faltas se clasifican, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1.º Error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca alteración importante en el servicio encomendado.

2.º Incurrir en falta de puntualidad no justificada cuando no se derive perjuicio importante para el servicio, en cuyo caso tendrá la consideración de grave.

3.º La falta de asistencia al trabajo no justificada, por una vez.

4.º El abandono injustificado del trabajo por breve tiempo dentro de la jornada.

5.º No cursar en tiempo oportuno la baja cuando se falte al trabajo por motivo justificado.

6.º Cualesquiera otras de importancia análoga que se incluyan en el Reglamento Interior.

Son faltas graves:

1.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2.º La falta de aseo personal que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

3.º El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada, por ignorancia excusable, que produzca perjuicio a la empresa.

4.º Falta de celo en el cumplimiento del deber.

5.º Embriaguez accidental.

6.º Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

7.º Ausentarse sin la licencia correspondiente del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente, así como otros actos semejantes que puedan proporcionar a las Empresas una información falsa.

8.º La comisión de tres faltas leves en el plazo de seis meses.

9.º Todos los demás hechos u omisiones de características análogas a las anteriores.

Son faltas muy graves:

1.º La indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de Trabajo dictados con arreglo a las Leyes vigentes.

2.º Los malos tratos de palabras u

otra, falta de respeto y consideración al empresario o a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo.

3.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.

4.º La disminución voluntaria continuada del rendimiento normal en el trabajo.

5.º La embriaguez cuando sea habitual.

6.º La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo lugar que aquél.

7.º Ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que la Empresa le tenga concedida o arrendarla a cualquiera otra persona, aunque ésta pertenezca a su familia o sea trabajador de la Empresa.

8.º Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas, pendencias o altercados con sus compañeros de la Empresa.

9.º El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros.

10.º El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

11.º Cualquiera otra acción y omisión de perfiles y características análogas a las indicadas.

12.º Tres faltas graves en el plazo de un año.

#### Sección 3.ª

##### Sanciones

Artículo 54. Las sanciones que procede imponer en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; traslado de puesto dentro de la Empresa; inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días; inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior; traslado forzoso o despido.

Artículo 55. Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, y que se atenderán a lo dispuesto sobre el particular en la Ley de Contrato de Trabajo, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Artículo 56. *Normas de procedimiento.*—Corresponde al director de la Empresa o personal en quien dele-

que la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecho por escrito, en el que se detallará el hecho que constituya la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Artículo 57. Si por conveniencia de la Empresa fuese abierto expediente para la imposición de sanciones, deberá darse audiencia al interesado y permitir la práctica de las pruebas que proponga y sean procedentes, a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a dos meses desde la apertura de las diligencias.

Contra las sanciones por faltas graves y muy graves podrán recurrir los trabajadores interesados, dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a la notificación, ante la Magistratura de Trabajo, con arreglo a la legislación procesal laboral vigente.

Artículo 58. Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses desde que la Empresa haya tenido o podido tener conocimiento de las faltas.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales las sanciones impuestas por faltas a los trabajadores.

Las faltas leves se considerarán anuladas si transcurriese un año sin haber cometido ninguna falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

Para la imposición de sanciones a los trabajadores que formen parte de los Jurados de Empresa u ostenten cargos sindicales, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes de general aplicación.

#### CAPITULO VIII

##### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 59. Las Empresas darán el más exacto cumplimiento a las disposiciones sobre prevención de accidentes e higiene en el trabajo y en especial en las contenidas en el Reglamento de 31 de enero de 1950 y Decreto de 26 de julio de 1957 en lo que sean de aplicación.

#### CAPITULO IX

##### VESTUARIO

Artículo 60. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al personal obrero como prendas de trabajo dos pares de botas y dos monos o batas anualmente.

#### CAPITULO X

##### REGLAMENTOS DE REGIMEN INTERIOR

Artículo 61. Las Empresas vendrán obligadas a redactar y someter a la aprobación de la autoridad laboral su Reglamento de Régimen Interior en la forma establecida en el Decreto 20/1961 y sus disposiciones complementarias.

#### CAPITULO XI

##### PREVISION SOCIAL

Artículo 62. Las Empresas y trabajadores afectados por las presentes Normas deberán afiliarse a la Mutua Laboral de Actividades Diversas como complemento de las prestaciones señaladas en el Ramo General de la Seguridad Social.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto disfrute el personal, tales como régimen de jornada, tanto en su duración como en la forma de realizarla; incentivos, vacaciones y gratificaciones.

Las diferencias económicas que se respetan pueden ser compensadas por mejoras posteriores de idéntica naturaleza.

955

### ADMINISTRACION MUNICIPAL

#### Ayuntamiento de Valladolid

##### ANUNCIO

Por acuerdo municipal se anuncia concurso para contratar la adquisición e instalación de un quemador de fuel-oil en el Matadero Municipal.

Para poder tomar parte en este concurso, se exige, en concepto de fianza provisional, la cantidad de seis mil pesetas, ampliándose por el adjudicatario hasta el seis por ciento de la cantidad en que resulte hecha la adjudicación.

Los pliegos serán admitidos de diez a trece horas, durante el plazo de veinte días hábiles, a contar del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

La apertura de pliegos se efectuará el primer día hábil siguiente al en que termine el plazo de admisión de proposiciones, a las doce de la mañana, en una de las Salas de la Casa Consistorial.

El pliego de condiciones se halla de manifiesto, en el Negociado 3.º, Acopios, de la Secretaría General, todos los días laborables, durante las horas de oficina.

El modelo de proposición se ajustará al siguiente:

Don..., vecino de..., con domicilio en..., calle de..., número ... (por sí o en representación), se compromete a suministrar un quemador de fuel-oil con su correspondiente depósito y demás elementos e instalar el mismo, así como su puesta en funcionamiento en el Matadero Municipal, de las características que se detallan, en la cantidad de... (en letra) pesetas, aceptando, íntegramente, las condiciones de los pliegos y proyecto aprobado, que declara conocer debidamente.

(Fecha y firma del licitador).

Valladolid, 26 de marzo de 1965.—  
El alcalde, Santiago López González. 1.041—847

500  
EDICTOS

Por el presente se hace público que, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 30 y 40 del Reglamento de Haciendas Locales y durante el plazo de quince días, se halla expuesto al público en la Administración de Rentas y Exacciones Municipales, el expediente relativo a la imposición de Contribuciones Especiales por iluminación de las calles de Santiago, María de Molina y primer tramo de Calvo Sotelo, a fin de que durante los ocho días siguientes a la finalización del indicado término, puedan los interesados legítimos formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De acuerdo con lo preceptuado, en el artículo 16 del mismo Reglamento, las indicadas contribuciones especiales recaerán directamente sobre las personas naturales o jurídicas que aparezcan como dueñas o poseedoras de los bienes inmuebles en el Registro de la Propiedad Urbana.

Valladolid, 26 de marzo de 1965.—  
El alcalde, Santiago López González. 1.048

Por el presente se hace público que, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 30 y 40 del Reglamento de Haciendas Locales y durante el plazo de quince días, se halla expuesto al público en la Administración de Rentas y Exacciones Municipales, el expediente relativo a la imposición de Contribuciones Especiales por iluminación de las Plazas de Dos de Mayo, Circular y San Juan, a fin de que durante los ocho días siguientes a la finalización del indicado término, puedan los interesados legítimos formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 16 del mismo Reglamento, las indicadas contribuciones especiales recaerán directamente sobre las personas naturales o jurídicas que

aparezcan como dueñas o poseedoras de los bienes inmuebles en el Registro de la Propiedad Urbana.

Valladolid, 26 de marzo de 1965.—  
El alcalde, Santiago López González.

1.043

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### EDICTOS

Don José de Castro Grangel, presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de la Audiencia Territorial de Valladolid.

Hago saber: Que ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, se ha interpuesto recurso 38 de 1965, por el procurador don Florencio de Lara García, en representación de don Inocencio Díez Cuéllar, contra acuerdos de la Comisión Municipal Permanente del Excmo. Ayuntamiento de Valladolid, de 17 de junio de 1964, expedido el 23 de octubre del mismo año, por el que se exige al recurrente el ingreso en metálico de 107.620 pesetas por el concepto equivalente de la cesión gratuita de terreno vial, y contra acuerdo de la citada Comisión de 18 de enero del corriente año, expedido el 25 de dicho mes, por el que se desestimó expresamente el recurso de reposición interpuesto contra la primera resolución, habiéndose acordado en providencia de esta fecha se anuncie la interposición del recurso mencionado, en el "Boletín Oficial" de la provincia, para que llegue a conocimiento de los que tengan interés directo en el negocio y quieran coadyuvar en él a la Administración, y de cuantos puedan tener algún derecho en el acto recurrido, según lo dispuesto en el artículo 64, n.º 1.º de la Ley de esta Jurisdicción.

Dado en Valladolid, a 24 de marzo de 1965.—José de Castro Grangel.

1.027

Don José de Castro Grangel, presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de la Audiencia Territorial de Valladolid.

Hago saber: Que ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, se ha interpuesto recurso, registrado con el número 31 de 1965, por doña Felisa González Fernández, contra Decreto del ilustrísimo señor alcalde-presidente del Excmo. Ayuntamiento de Valladolid de 12 de noviembre de 1964, que impuso a la recurrente multa de 500 pesetas por no ejecutar obras para dotar de luz a la escalera de la casa número 9 de la calle Guadamacilleros, tramo 2.º, recurrido en reposición y desestimado por Decre-

to de 28 de noviembre de 1964 y contra resolución del excelentísimo señor gobernador civil de Valladolid, de 25 de enero de 1965, que se desestimó el recurso de alzada interpuesto contra el último, habiéndose acordado en providencia de esta fecha se anuncie la interposición del recurso mencionado, en el "Boletín Oficial" de la provincia, para que llegue a conocimiento de los que tengan interés directo en el negocio y quieran coadyuvar en él a la Administración, y de cuantos puedan tener algún derecho en el acto recurrido, según lo dispuesto en el artículo 64, n.º 1.º de la Ley de esta Jurisdicción.

Dado en Valladolid, a 22 de marzo de 1965.—José de Castro Grangel.

1.026

### Juzgados de primera instancia e instrucción

#### VALLADOLID.—NUMERO 1

Don José Cuevas Trilla, secretario del Juzgado de primera instancia número uno de Valladolid.

Doy fe: Que en el juicio ejecutivo número 68/65, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

Sentencia.—En la ciudad de Valladolid, a dieciséis de marzo de mil novecientos sesenta y cinco. El ilustrísimo señor don José María Álvarez Terrón, magistrado, juez de primera instancia número uno de esta ciudad y su partido, habiendo visto los presentes autos ejecutivos, seguidos entre partes, de la una, como demandante, Caro, S. L., domiciliada en esta ciudad, representada por el procurador don José Menéndez Sánchez y dirigida por el letrado don Francisco Revuelta Prieto, y de la otra, como demandado, don Francisco Izquierdo Izquierdo, vecino de Medina del Campo, éste, por su incomparecencia, en situación de rebeldía, sobre pago de cantidades; y

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada hasta hacer trance y remate en los bienes embargados al demandado don Francisco Izquierdo Izquierdo y con ello completo pago al actor de la cantidad de treinta y cuatro mil ciento cuarenta y tres pesetas de principal, ochocientas cuatro pesetas de gastos de protesto y los intereses legales de dichas sumas, condenando a referido demandado al total pago de las costas del procedimiento. Notifíquesele esta sentencia publicándose su encabezamiento y parte dispositiva en el "Boletín Oficial" de la provincia, a menos que se solicite su notificación dentro de tercero día. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—José María Álvarez Terrón.

Y a fin de que sirva de notificación en forma al demandado en rebeldía, mediante su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, expido y firmo el presente en Valladolid, a veintidós de marzo de mil novecientos sesenta y cinco.—José Cuevas.

996—848

VALLADOLID.—NUMERO 1

Don José Cuevas Trilla, secretario del Juzgado de primera instancia número uno de Valladolid.

Doy fe: Que en el juicio ejecutivo número 72/65, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

Sentencia.—En la ciudad de Valladolid, a dieciséis de marzo de mil novecientos sesenta y cinco. El ilustrísimo señor don José María Álvarez Terrón, magistrado, juez de primera instancia número uno de esta ciudad y su partido, habiendo visto los presentes autos ejecutivos, seguidos entre partes, de la una, como demandante, don Anastasio Gómez López, vecino de esta ciudad, representado por el procurador don José Menéndez Sánchez y dirigido por el letrado don José Luis de Aza, y de la otra, como demandados, don Francisco y don Julián Izquierdo, éstos, por su incomparecencia, en situación de rebeldía, sobre pago de cantidades; y

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada hasta hacer trance y remate en los bienes embargados a los demandados don Francisco y don Julián Izquierdo y con ello completo pago al actor de la cantidad de sesenta y un mil doscientas setenta y cinco pesetas de principal, ciento cinco pesetas de gastos de protesto y los intereses legales de dichas sumas, condenando a los referidos demandados al total pago de las costas del procedimiento. Notifíqueseles esta sentencia publicándose su encabezamiento y parte dispositiva en el "Boletín Oficial" de la provincia, a menos que se solicite su notificación dentro de tercero día. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—José María Álvarez Terrón.

Y a fin de que sirva de notificación en forma a los demandados en rebeldía, mediante su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, expido y firmo el presente en Valladolid, a veintidós de marzo de mil novecientos sesenta y cinco.—José Cuevas.

995—849

VALLADOLID

IMPRENTA DE LA DIPUTACION PROVINCIAL