



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA

# PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXXIV

Viernes, 20 de octubre de 1967

Núm. 242

Depósito Legal: Z, núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. Oficinas de Ejecuciones

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 África sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en caso no se dispusiera otra cosa. (Código Civil).

inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN OFICIAL, disponiendo que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibido 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 PRIMERA

Núm. 5.107

### Ministerio de la Gobernación

Orden de 28 de septiembre de 1967 por la que se otorgan nombramientos definitivos de Interventores de Fondos de Administración Local en resolución del concurso de traslados convocado por resolución de la Dirección General de Administración Local de 29 de abril de 1967.

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites previstos en la convocatoria y sin que finalizado el plazo que señala artículo 339, número 2, de la Ley de Régimen Local, texto refundido de 24 de junio de 1955, haya sido interpuesto recurso alguno contra la valoración de méritos específicos y nombramientos provisionales publicados en el "Boletín Oficial del Estado" de 17 de agosto de 1967, este Ministerio ha resuelto otorgar los nombramientos definitivos de Interventores de Fondos de Administración Local, en propiedad, para las plazas que se relacionan y a favor de los concursantes que a continuación se indican:

Categorías cuarta y quinta

Provincia de Zaragoza

Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros: Don Jesús Alfonso Martín.

Lo que se publica en el "Boletín Oficial del Estado" para conocimiento

de los interesados y de las Corporaciones respectivas.

Los concursantes relacionados deberán tomar posesión del cargo dentro del plazo de treinta días, salvo aquellos que son designados para localidades que exigen desplazamiento fuera de la península o entre plazas de distinta provincia insular, para quienes, conforme a lo dispuesto en el artículo 35, apartado c) del Reglamento de 30 de mayo de 1952, el plazo posesorio será de sesenta días contados unos y otros a partir del siguiente al de la publicación de los nombramientos en el "Boletín Oficial del Estado"; las Corporaciones interesadas vendrán obligadas a remitir a la Dirección General de Administración Local la certificación del acta de posesión del funcionario nombrado, así como la del cese, en su caso, de los que hayan sido trasladados, dentro de los cinco días siguientes, como máximo, al en que aquella tuviere lugar. Transcurrido el plazo fijado sin que el concursante designado tomase posesión de su cargo, las Corporaciones lo comunicarán a dicho Centro directivo, bien entendido que los funcionarios que se encontraren en este caso se atenderán a lo dispuesto en la base sexta de la Resolución de la convocatoria del concurso y que las prórrogas del plazo posesorio solamente pueden ser autorizadas por la Dirección General de Administración Local.

Los Gobernadores civiles ordenarán la inserción de estas instrucciones y la relación de nombramientos definitivos, en lo que afecta a las plazas

de sus respectivas provincias, en el "Boletín Oficial" de las mismas, y cuidarán en particular del exacto cumplimiento por parte de las Corporaciones interesadas en lo que se refiere al envío, dentro de plazo señalado, de las certificaciones y comunicaciones que se interesan.

Lo comunico a V. I. muchos años.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 28 de septiembre de 1967.  
Alonso Vega.

Ilmo. Sr. Director general de Administración Local.

(Del "B. O. del E." núm. 244, de 12 octubre 1967).

## SECCION QUINTA

Núm. 5.034

### Junta Provincial del Censo Electoral de Zaragoza

(Continuación)

En cumplimiento de lo dispuesto por el párrafo 2 del artículo 45 de la Ley Electoral de 8 de agosto de 1907, se hacen públicos los resultados de la votación en los Colegios electorales de las distintas secciones de los pueblos de la provincia, según las certificaciones remitidas por los mismos.

ALAGON. — Sección 1: Bribián, 218 votos; Ferrer, 158; Gómez Laguna, 238; Jambrina, 217; Muro, 390; Sánchez Ventura, 92; Zaldívar, 196. — Sección 2: Bribián, 143; Ferrer, 238; Gómez Laguna, 83; Jambrina, 186; Muro, 316; Sánchez Ventura, 103; Zaldívar, 61.

ALHAMA DE ARAGON. Sección única. — Bribián, 55; Ferrer, 176; Gómez Laguna, 208; Jambrina, 60; Muro, 527; Sánchez Ventura, 130; Zaldívar, 41.

ANENTO. Sección única. — Bribián, 54; Ferrer, 5; Gómez Laguna, 9; Jambrina, 28; Muro, 14; Sánchez Ventura, 2; Zaldívar, 24.

ARANDIGA. Sección única. — Bribián, 81; Ferrer, 31; Gómez Laguna, 104; Jambrina, 101; Muro, 63; Sánchez Ventura, 5; Zaldívar, 2.

ASIN. Sección única. — Bribián, 25; Ferrer, 10; Gómez Laguna, 14; Jambrina, 49; Muro, 40; Sánchez Ventura, 0; Zaldívar, 15.

AZUARA. Sección única. — Bribián, 116; Ferrer, 55; Gómez Laguna, 173; Jambrina, 112; Muro, 250; Sánchez Ventura, 30; Zaldívar, 23.

BARDALLUR. Sección única. — Bribián, 60; Ferrer, 45; Gómez Laguna, 104; Jambrina, 57; Muro, 110; Sánchez Ventura, 16; Zaldívar, 24.

BERRUECO. Sección única. — Bribián, 26; Ferrer, 13; Gómez Laguna, 19; Jambrina, 3; Muro, 34; Sánchez Ventura, 9; Zaldívar, 11.

BIOTA. Sección única. — Bribián, 49; Ferrer, 291; Gómez Laguna, 265; Jambrina, 89; Muro, 185; Sánchez Ventura, 56; Zaldívar, 321.

BUBIERCA. Sección única. — Bribián, 33; Ferrer, 31; Gómez Laguna, 40; Jambrina, 4; Muro, 46; Sánchez Ventura, 46; Zaldívar, 18.

CONTAMINA. Sección única. — Bribián, 63; Ferrer, 5; Gómez Laguna, 3; Jambrina, 49; Muro, 19; Sánchez Ventura, 8; Zaldívar, 0.

EL BURGO DE EBRO. Sección única. — Bribián, 67; Ferrer, 133; Gómez Laguna, 60; Jambrina, 48; Muro, 39; Sánchez Ventura, 34; Zaldívar, 83.

COSUENDA. Sección única. — Bribián, 8; Ferrer, 86; Gómez Laguna, 30; Jambrina, 52; Muro, 31; Sánchez Ventura, 15; Zaldívar, 31.

CUBEL. Sección única. — Bribián, 116; Ferrer, 3; Gómez Laguna, 3; Jambrina, 100; Muro, 23; Sánchez Ventura, 5; Zaldívar, 1.

CHIPRANA. Sección única. — Bribián, 0; Ferrer, 186; Gómez Laguna, 223; Jambrina, 75; Muro, 55; Sánchez Ventura, 78; Zaldívar, 39.

CHODES. Sección única. — Bribián, 37; Ferrer, 19; Gómez Laguna, 30; Jambrina, 106; Muro, 17; Sánchez Ventura, 6; Zaldívar, 15.

EPILA. — Sección 1: Bribián, 324; Ferrer, 431; Gómez Laguna, 431; Jambrina, 102; Muro, 176; Sánchez Ventura, 20; Zaldívar, 55. — Sección 2: Bribián, 126; Ferrer, 229; Gómez Laguna, 135; Jambrina, 24; Muro, 351; Sánchez Ventura, 4; Zaldívar, 34. — Sec-

ción 3: Bribián, 103; Ferrer, 276; Gómez Laguna, 260; Jambrina, 33; Muro, 98; Sánchez Ventura, 1; Zaldívar, 38.

FABARA. Sección única. — Bribián, 115; Ferrer, 54; Gómez Laguna, 54; Jambrina, 35; Muro, 141; Sánchez Ventura, 69; Zaldívar, 17.

LOS FAYOS. Sección única. — Bribián, 125; Ferrer, 2; Gómez Laguna, 46; Jambrina, 50; Muro, 16; Sánchez Ventura, 15; Zaldívar, 10.

FOMBUENA. Sección única. — Bribián, 7; Ferrer, 17; Gómez Laguna, 5; Jambrina, 10; Muro, 3; Sánchez Ventura, 0; Zaldívar, 2.

FUENCALDERAS. Sección única. — Bribián, 0; Ferrer, 3; Gómez Laguna, 10; Jambrina, 56; Muro, 6; Sánchez Ventura, 0; Zaldívar, 0.

FUENTES DE EBRO. — Sección 1: Bribián, 15; Ferrer, 735; Gómez Laguna, 66; Jambrina, 19; Muro, 35; Sánchez Ventura, 5; Zaldívar, 15. — Sección 2: Bribián, 3; Ferrer, 422; Gómez Laguna, 49; Jambrina, 11; Muro, 14; Sánchez Ventura, 11; Zaldívar, 13.

GALLOCANTA. Sección única. — Bribián, 10; Ferrer, 77; Gómez Laguna, 30; Jambrina, 53; Muro, 117; Sánchez Ventura, 8; Zaldívar, 66.

GRISEL. Sección única. — Bribián, 1; Ferrer, 8; Gómez Laguna, 12; Jambrina, 58; Muro, 46; Sánchez Ventura, 35; Zaldívar, 1.

JARABA. Sección única. — Bribián, 4; Ferrer, 48; Gómez Laguna, 5; Jambrina, 83; Muro, 113; Sánchez Ventura, 42; Zaldívar, 3.

JARQUE. Sección única. — Bribián, 50; Ferrer, 51; Gómez Laguna, 79; Jambrina, 28; Muro, 97; Sánchez Ventura, 2; Zaldívar, 7.

LAYANA. Sección única. — Bribián, 30; Ferrer, 5; Gómez Laguna, 11; Jambrina, 16; Muro, 49; Sánchez Ventura, 17; Zaldívar, 11.

LUCENA DE JALON. Sección única. Bribián, 30; Ferrer, 61; Gómez Laguna, 17; Jambrina, 122; Muro, 62; Sánchez Ventura, 4; Zaldívar, 8.

LUCENI. — Sección 1: Bribián, 10; Ferrer, 9; Gómez Laguna, 14; Jambrina, 63; Muro, 155; Sánchez Ventura, 104; Zaldívar, 38. — Sección 2: Bribián, 4; Ferrer, 40; Gómez Laguna, 26; Jambrina, 65; Muro, 140; Sánchez Ventura, 80; Zaldívar, 60.

LUMPIAQUE. Sección única. — Bribián, 54; Ferrer, 128; Gómez Laguna, 48; Jambrina, 129; Muro, 121; Sánchez Ventura, 8; Zaldívar, 25.

MAELLA. — Sección 1: Bribián, 19; Ferrer, 19; Gómez Laguna, 17; Jambrina, 102; Muro, 112; Sánchez Ventura, 15; Zaldívar, 19. — Sección 2: Bribián, 7; Ferrer, 34; Gómez Laguna, 22; Jambrina, 84; Muro, 122; Sánchez Ventura, 61; Zaldívar, 10.

MAINAR. Sección única. — Bribián, 122; Ferrer, 9; Gómez Laguna, 13; Jambrina, 32; Muro, 11; Sánchez Ventura, 29; Zaldívar, 30.

MALON. Sección única. — Bribián, 5; Ferrer, 186; Gómez Laguna, 26; Jambrina, 55; Muro, 328; Sánchez Ventura, 88; Zaldívar, 52.

MALPICA DE ARBA. Sección única. Bribián, 8; Ferrer, 8; Gómez Laguna, 12; Jambrina, 4; Muro, 15; Sánchez Ventura, 21; Zaldívar, 10.

MESONES DE ISUELA. Sección única. — Bribián, 132; Ferrer, 33; Gómez Laguna, 40; Jambrina, 122; Muro, 78; Sánchez Ventura, 11; Zaldívar, 8.

MONREAL DE ARIZA. Sección única. — Bribián, 19; Ferrer, 40; Gómez Laguna, 61; Jambrina, 65; Muro, 74; Sánchez Ventura, 63; Zaldívar, 8.

MONTERDE. Sección única. — Bribián, 136; Ferrer, 18; Gómez Laguna, 45; Jambrina, 120; Muro, 30; Sánchez Ventura, 75; Zaldívar, 11.

MORATA DE JALON. Sección 1: Bribián, 131; Ferrer, 22; Gómez Laguna, 250; Jambrina, 67; Muro, 157; Sánchez Ventura, 138; Zaldívar, 54. — Sección 2: Bribián, 147; Ferrer, 17; Gómez Laguna, 223; Jambrina, 82; Muro, 218; Sánchez Ventura, 147; Zaldívar, 67.

MORES. — Sección 1: Bribián, 7; Ferrer, 244; Gómez Laguna, 25; Jambrina, 59; Muro, 93; Sánchez Ventura, 188; Zaldívar, 1. — Sección 2 (barrio Purroy): Bribián, 0; Ferrer, 73; Gómez Laguna, 7; Jambrina, 20; Muro, 33; Sánchez Ventura, 21; Zaldívar, 2.

ORES. Sección única. — Bribián, 32; Ferrer, 18; Gómez Laguna, 46; Jambrina, 29; Muro, 11; Zaldívar, 40; Sánchez Ventura, 0.

PINSEQUE. Sección única: Bribián, 107; Ferrer, 113; Gómez Laguna, 206; Jambrina, 232; Muro, 295; Sánchez Ventura, 31; Zaldívar, 19.

PURUJOSA. Sección única. — Bribián, 3; Ferrer, 1; Gómez Laguna, 9; Jambrina, 57; Muro, 53; Sánchez Ventura, 3; Zaldívar, 2.

QUINTO. Sección única. — Bribián, 43; Ferrer, 243; Gómez Laguna, 147; Jambrina, 36; Muro, 132; Sánchez Ventura, 126; Zaldívar, 50.

REMOLINOS. Sección única. — Bribián, 10; Ferrer, 36; Gómez Laguna, 123; Jambrina, 97; Muro, 11; Sánchez Ventura, 3; Zaldívar, 662.

RICLA. — Sección 1: Bribián, 50; Ferrer, 77; Gómez Laguna, 92; Jambrina, 28; Muro, 68; Sánchez Ventura, 113; Zaldívar, 68. — Sección 2: Bribián, 91; Ferrer, 55; Gómez Laguna, 92; Jambrina, 26; Muro, 87; Sánchez Ventura, 192; Zaldívar, 65.

RUEDA DE JALON. Sección única. Bribián, 41; Ferrer, 38; Gómez Laguna,

102; Jambrina, 111; Muro, 25; Sánchez Ventura, 15; Zaldívar, 30.

SABIÑAN. Sección única. — Bribián, 30; Ferrer, 178; Gómez Laguna, 231; Jambrina, 247; Muro, 116; Sánchez Ventura, 98; Zaldívar, 9.

SANTA EULALIA DE GALLEGO. Sección única. — Bribián, 10; Ferrer, 26; Gómez Laguna, 71; Jambrina, 116; Muro, 6; Sánchez Ventura, 9; Zaldívar, 17.

SANTED. Sección única. — Bribián, 10; Ferrer, 51; Gómez Laguna, 4; Jambrina, 2; Muro, 63; Sánchez Ventura, 1; Zaldívar, 3.

SASTAGO. Sección única. — Bribián, 23; Ferrer, 159; Gómez Laguna, 61; Jambrina, 244; Muro, 43; Sánchez Ventura, 17; Zaldívar, 22.

TARAZONA. — Distrito 1. Sección única: Bribián, 26; Ferrer, 216; Gómez Laguna, 82; Jambrina, 27; Muro, 539; Sánchez Ventura, 312; Zaldívar, 78. — Distrito 2. Sección 1: Bribián, 54; Ferrer, 231; Gómez Laguna, 108; Jambrina, 63; Muro, 792; Sánchez Ventura, 390; Zaldívar, 111. — Sección 2: Bribián, 31; Ferrer, 131; Gómez Laguna, 63; Jambrina, 26; Muro, 377; Sánchez Ventura, 142; Zaldívar, 68. — Sección 3: Bribián, 12; Ferrer, 236; Gómez Laguna, 85; Jambrina, 40; Muro, 656; Sánchez Ventura, 178; Zaldívar, 77. — Distrito 3. Sección 1: Bribián, 56; Ferrer, 237; Gómez Laguna, 39; Jambrina, 10; Muro, 478; Sánchez Ventura, 282; Zaldívar, 28. — Sección 2: Bribián, 2; Ferrer, 35; Gómez Laguna, 11; Jambrina, 0; Muro, 193; Sánchez Ventura, 116; Zaldívar, 12.

TERRER. Sección única. — Bribián, 19; Ferrer, 199; Gómez Laguna, 115; Jambrina, 68; Muro, 15; Sánchez Ventura, 186; Zaldívar, 9.

TIERGA. Sección única. — Bribián, 41; Ferrer, 105; Gómez Laguna, 17; Jambrina, 76; Muro, 3; Sánchez Ventura, 1; Zaldívar, 4.

TOBED. Sección única. — Bribián, 1; Ferrer, 29; Gómez Laguna, 149; Jambrina, 32; Muro, 0; Sánchez Ventura, 253; Zaldívar, 4.

TORRELLAS. Sección única. — Bribián, 13; Ferrer, 53; Gómez Laguna, 87; Jambrina, 7; Muro, 86; Sánchez Ventura, 13; Zaldívar, 3.

TORRIJO DE LA CAÑADA. Sección única. — Bribián, 9; Ferrer, 104; Gómez Laguna, 33; Jambrina, 224; Muro, 168; Sánchez Ventura, 346; Zaldívar, 7.

VILLALENGUA. Sección única. — Bribián, 12; Ferrer, 64; Gómez Laguna, 94; Jambrina, 46; Muro, 4; Sánchez Ventura, 26; Zaldívar, 3.

LA ZAIDA. Sección única. — Bribián, 78; Ferrer, 89; Gómez Laguna, 91;

Jambrina, 123; Muro, 37; Sánchez Ventura, 10; Zaldívar, 20.

AGUARON. Sección única. — Bribián, 184; Ferrer, 5; Gómez Laguna, 16; Jambrina, 93; Muro, 34; Sánchez Ventura, 46; Zaldívar, 55.

AINZON. Sección única. — Bribián, 158; Ferrer, 62; Gómez Laguna, 152; Jambrina, 92; Muro, 115; Sánchez Ventura, 128; Zaldívar, 20.

ALBORGE. Sección única. — Bribián, 82; Ferrer, 15; Gómez Laguna, 39; Jambrina, 55; Muro, 11; Sánchez Ventura, 5; Zaldívar, 0.

ALFORQUE. Sección única. — Bribián, 37; Ferrer, 44; Gómez Laguna, 59; Jambrina, 16; Muro, 45; Sánchez Ventura, 2; Zaldívar, 2.

ARDISA. Sección única. — Bribián, 30; Ferrer, 7; Gómez Laguna, 28; Jambrina, 84; Muro, 25; Sánchez Ventura, 40; Zaldívar, 7.

Zaragoza, 17 de octubre de 1967. — El Presidente.

Núm. 5.070

## Delegación Provincial de Trabajo

### CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Empresa "Pilas secas Tudor", S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se aprueba el Convenio colectivo sindical formalizado entre la Dirección de la empresa "Pilas secas Tudor", S. A., y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal:

Visto el Convenio colectivo sindical formalizado entre la Dirección de la empresa "Pilas secas Tudor", S. A., y sus trabajadores, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal y

Resultando que con fecha 5 de septiembre próximo pasado tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio, al que se acompaña escrito e informe favorable del señor Delegado provincial de Sindicatos;

Considerando que esta Delegación es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio colectivo sindical que se examina, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 a 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año para la aplicación de dicha Ley;

Considerando que en el texto del Convenio se hace mención expresa, en el sentido de que las mejoras que se conce-

den no determinarán aumento de los precios, dando cumplimiento así a lo establecido por la Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que el Convenio que nos ocupa se adapta, por razón de su contenido y forma, a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del propio año, por lo que procede su aprobación, debiendo publicarse el texto del mismo en el "Boletín Oficial" de la provincia, en cumplimiento de lo que se determina en los artículos 16 y 25, respectivamente, de la Ley y Reglamento repetidamente citados;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda:

Primero. Aprobar el texto del Convenio colectivo sindical de la empresa "Pilas secas Tudor", S. A.

Segundo. Hacer constar, a los efectos de la Orden de 24 de enero de 1959, que las mejoras económicas experimentadas por el personal no repercutirán en los precios de los artículos fabricados por la empresa.

Tercero. Disponer la publicación de esta Resolución y del texto del Convenio que se aprueba en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Cuarto. Notificar a las partes firmantes del Convenio el presente acuerdo, por medio del señor Delegado provincial de Sindicatos.

Zaragoza, 11 de octubre de 1967. — El Delegado de Trabajo, Ulpiano González.

## TEXTO DEL CONVENIO

### Capítulo I

#### Ambito y vigencia

Artículo 1.º Ambito territorial. — El presente Convenio colectivo sindical afecta exclusivamente a la factoría de Zaragoza de "Pilas secas Tudor", S. A.

Art. 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 ella durante su vigencia.

Art. 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. No obstante, cualquiera que sea dicha fecha, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1.º de julio de 1967.

El presente Convenio tendrá vigencia hasta el día 30 de junio de 1969. Sin embargo, si ninguna de las partes denunciase su vigencia con tres meses de antelación, la vigencia del presente Con-

venio se entenderá prorrogada durante un año. De no existir, en esta prórroga o en las sucesivas, denuncia expresa de o en las sucesivas, denuncia expresa de alguna de las partes, efectuada dentro del plazo de tres meses inmediatamente anteriores al de la terminación de la vigencia, se entenderá que el Convenio se prorroga por plazos sucesivos de un año de duración.

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 considerada, las nuevas percepciones mínimas establecidas.

En el caso de que durante la vigencia del Convenio fuese objeto de promulgación una nueva ordenanza o Reglamentación nacional para la Industria Siderometalúrgica, las partes convienen en que se reunirá, dentro del plazo de un mes, a contar desde dicha promulgación, la Comisión mixta a que se refiere la disposición varia segunda, con el fin de examinar si es necesario que alguno de los artículos del presente Convenio sea reformado como consecuencia de la promulgación de dicha Ordenanza o Reglamentación.

Art. 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 determinantes 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.

Art. 5.º En caso de solicitarse revisión dentro del plazo de preaviso señalado en el párrafo segundo del artículo tercero, 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 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 período de un año, considerándose las que correspondieran si se hubiese obtenido el rendimiento normal o correcto, según se trate de jornalistas o destajistas.

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 3.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 los distintos servicios ostentan ante los trabajadores a su órdenes la representación 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

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

Art. 19. Determinación de rendimientos. — El rendimiento normal es el mínimo exigible para todo 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 trabajó 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.

Art. 20. Jornada y horario de trabajo. — La fijación del 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 y media a doce horas. Tarde: de catorce a dieciocho horas. Sábados: de siete y media a trece horas.

Jornada intensiva de verano. — De seis a catorce y media horas. En esta jornada se interrumpirá el trabajo treinta minutos para que los productores puedan tomar su almuerzo en el comedor. Esta interrupción será por cuenta del productor.

Del horario de sábados normales, así como de la jornada de verano, quedan exceptuados los electricistas y mecánicos de guardia, 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.

Art. 21. Entrada y salida del 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 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 de 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 licos, armas blancas, de fuego o explosivos, así como acudir ebrios al trabajo, a sabiendas de haber contraído una enfermedad contagiosa o con manifiesta suciedad y falta de higiene.

Art. 22. Trabajo a relevo. — Cuando se trabaje en la fábrica en régimen de turnos o relevos, el horario será: 1.º, de 6,30 a 14,30 horas; 2.º, de 14,30 a 22,30 horas, y 3.º, de 22,30 a 6,30 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 en 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 10,30 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 a 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 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. Período de prueba. — El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de tres meses, salvo aquellas categorías que tengan establecida por la Reglamentación una duración superior, que será respetada. Durante el período de prueba, tanto el productor como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o acordar la no admisión, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan por ello derecho a indemnización alguna.

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

Art. 27. Censo laboral. — En el curso del primer trimestre de cada año, y con referencia al primero 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 presentar 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 entrada en vigor del presente Convenio, los productores disfrutarán de un período de vacaciones de 18 días laborables.

No obstante, los productores que a la entrada en vigor del presente Convenio tuviesen derecho a un número superior de días de vacaciones conservarán dicho derecho.

Los días de vacaciones se liquidarán sobre el salario mínimo vigente, más una cantidad igual al plus de día efectivamente trabajado más la antigüedad, sin distinción entre destajistas y no destajistas.

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

Se exceptúan asimismo los días de vacaciones que sobre el número de 18 laborables puedan corresponder a los pro-

ductores a que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

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

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

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

Art. 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.

Art. 32. Permisos y licencias. — La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas y en la siguiente máxima cuantía:

Matrimonio, siete días.

Alumbramiento esposa, dos días.

Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, tres días.

Enfermedad grave de abuelo, nietos, 2 días.

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

Art. 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 solicitara su reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

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

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

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

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

Art. 34. Servicio militar. — El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia, sin sueldo, durante el período que dure aquél y dos meses más, así como a interrumpir ésta y reintegrarse al trabajo si obtuviese del ejército permiso superior a tres meses.

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

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

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

Art. 35. Ceses voluntarios. — Los productores podrán solicitar voluntariamente su cese en el servicio de la Empresa, pero deberán comunicarlo a su jefe correspondiente con ocho días de anticipación, los que cobren semanalmente, y con un mes los que cobren mensualmente, a fin de que pueda procederse a la debida sustitución.

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

Art. 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 especialista, preparará un informe justificativo de las razones técnicas que aconsejan la reducción de 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 festivo durante un año. El cómputo de los plazos se hará a partir de la primera falta cometida.

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

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

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

La reincidencia en el simple abandono o en la realización de actos que impliquen abandono, aunque no supongan ausencia del lugar en que el trabajador cumple su misión, tales como: dormir, leer escritos de cualquier clase no relacionados con el trabajo que implique tal abandono, hacer trabajos particulares con o sin materiales o herramientas de la empresa, etcétera, así como faltar a las instrucciones sobre el uso de los medios de protección, ya sean individuales o colectivos, o la desobediencia grave a los superiores en

materia de trabajo. Todos estos actos en que se 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 omisiones 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 o 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 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 integren. 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 ello se derivara escándalo o produjera indisciplina manifiesta, o incitación a otros productores a secundar tal actitud.

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

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

Cuando de la baja del 10 por 100 en el rendimiento individual o colectivo se derive escándalo o produzca indisciplina manifiesta, o incitación a otros productores a secundar su actitud, bastará

con una duración de seis horas para apreciar la continuidad en el bajo rendimiento.

En este supuesto el Jurado de empresa intervendrá con el fin de informarse y mediar para la solución del conflicto, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la fábrica; cuando la gestión mediadora del Jurado no haya dado resultado, se aplicará la sanción especificada.

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

4. Malos tratos o falta grave de respeto. — Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración al personal directivo, a las personas de sus familias o que convivan con ellos, a sus representantes o 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 puedan perjudicar a la empresa o a su clima social, etcétera.

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

7. Negociaciones de trabajo, comercio e industria, contrarios a la empresa. Será procedente el despido impuesto por haber realizado el trabajador trabajos, negociaciones de industria o de comercio por cuenta propia o de otra persona, sin autorización de la empresa.

Para que pueda aplicarse 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, consintiendo, podrá no obstante la Direc-

ción, en cualquier momento, requerir al trabajador para que escoja entre cesar en aquellas actividades o en su trabajo en la empresa.

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

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

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

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

9. Falta de aseo. — Cuando la falta de aseo de un trabajador haya dado lugar a repetidas llamadas de atención o sanciones, o sea de tal índole que 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 también en despido.

Para apreciar la frecuencia, se exigirá que se den dos en el período de un mes o cuatro en un trimestre. Bastará con una, sin embargo, cuando se causaran lesiones de las que se tarde en curar más de quince días.

Para apreciar la falta de justificación, será preciso que no medie previa agre-

sión, 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.

Art. 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 los 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.

Art. 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.

(Continuará)

Imprenta Provincial (Hogar Pignatelli)

## PRECIO DE INSERCCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

### INSERCCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.  
Serán de pago todas las insercciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

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

### PRECIOS DE SUSCRIPCION

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

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

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