



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA

# PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXXIV

Viernes, 27 de octubre de 1967

Núm. 248

Depósito Legal: Z, núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

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

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

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

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

Los señores Secretarios cuidarán de la correcta responsabilidad, de conservar los números de los expedientes seleccionados ordenadamente para su encuadernación, y de que se entregue el final de cada semestre.

### SECCION SEGUNDA

Núm. 5.167

#### GOBIERNO CIVIL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Don Francisco Soriano Lucia y don Salvador Génova, propietarios de las casas números 20 y 22 de la avenida de Teruel, de esta capital, han formulado alegaciones con posterioridad a la fecha 4 de septiembre de 1966, en que por este Gobierno Civil se dictó resolución autorizándoles para proceder a la demolición de los referidos inmuebles.

Lo que se pone en conocimiento de cuantas personas puedan estar interesadas en el expediente, advirtiéndoles que el mismo estará de manifiesto en este Centro, durante el plazo de diez días, pudiendo alegar y presentar los documentos y justificantes que estimen oportunos.

Zaragoza, 20 de octubre de 1967.

El Gobernador civil,  
José González-Sama y García

### SECCION TERCERA

Núm. 5.240

#### Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

NEGOCIADO DE CONTRATACION

Concurso-subasta

Esta Presidencia, mediante decreto de fecha 18 de octubre del presente año, resolvió lo siguiente:

1.º Declarar válido el acto de la primera fase del concurso-subasta de las obras de doble tratamiento superficial del camino vecinal de Embid de la Ribera a la estación de Paracuellos de la Ribera, celebrado el pasado día 20 de septiembre de 1967.

2.º Admitir a la segunda fase de la licitación de referencia al firmante del único pliego presentado por don Francisco Lázaro Pardillos.

3.º Publicar el anuncio de convocatoria de la segunda fase del concurso-subasta mencionado conforme a lo previsto en el artículo 39, norma tercera, del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, realizando los demás trámites reglamentarios previstos en dicho texto hasta la resolución definitiva de la contratación.

Lo que se hace público para general conocimiento, conforme a lo previsto en el art. 39, norma 3, del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, con la advertencia de que la apertura de los pliegos comprensivos de la oferta económica se efectuará el próximo día 14 de noviembre, a las doce horas de su mañana, en el salón de sesiones del Palacio provincial, para cuyo acto se considerarán citados todos los licitadores afectados.

Zaragoza, 20 de octubre de 1967—  
El Presidente, Antonio Zubiri.

### SECCION CUARTA

Núm. 5.201

#### Administración de Tributos Indirectos

Impuesto sobre el lujo

El Ilmo. señor Delegado de Hacienda en fecha 4 de noviembre de 1966, en relación con la solicitud de don Victoriano Gómez Martínez, de exención del impuesto sobre el lujo para el vehículo matrícula Z-50.490, ha prestado la conformidad a la propuesta, cuya parte dispositiva dice como sigue:

“Sea desestimada la exención solicitada para la matriculación del vehículo de referencia a nombre de don Victoriano Gómez Martínez, por considerar no se encuentra comprendido el presente caso en la Orden ministerial de 31 de julio de 1958, que regula estas exenciones, por deducirse de la documentación aportada e información obtenida, no ha acreditado el ejercicio de la actividad alegada y la dedicación efectiva del vehículo al servicio de la misma.”

Y por resultar desconocido en su hasta ahora habitual residencia se le notifica por mediación del “Boletín Oficial” de la provincia y exposición en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, advirtiéndole al propio tiempo que deberá proceder a formular la declaración modelo 106 en el plazo de diez días hábiles, a efectos de satisfacer el impuesto sobre el lujo por la adquisición del referido vehículo”.

Contra este acuerdo podrá interponer recurso ante el Tribunal Económico-Administrativo provincial en el plazo de

quince días hábiles, contados desde el siguiente al en que aparezca publicado en dicho periódico oficial.

Zaragoza, 18 de octubre de 1967. — El Jefe de la Sección, J. Navarro. — Visto bueno: El Administrador de Tributos Indirectos, A. Jarabo.

Núm. 5.223

## Recaudación de Contribuciones

### Subasta

Don Ramón Barranco Barranco, Recaudador de contribuciones e impuestos del Estado de la Zona tercera de la capital ("Santa Engracia");

Hago saber: Que en el expediente ejecutivo seguido por esta Recaudación contra don José Dolset Montull, por débitos a la Hacienda pública, he dictado con fecha 16 del actual providencia ordenando la venta en pública subasta de los siguientes bienes del deudor con expresión de su valor de tasación:

- Lote número 1. — Un compresor "Puska", número 15: 100.000 pesetas.
- Lote número 2. — Un compresor "VD-3 Puska", número 34: 125.000.
- Lote número 3. — Un compresor "Bético 2", número 38: 160.000.
- Lote número 4. — Un compresor "Bético 1", número 39: 30.000.
- Lote número 5. — Un compresor neumático, sin número: 5.000.
- Lote número 6. — Una hormigonera de gasolina, número 22: 5.000.
- Lote número 7. — Una hormigonera de gasolina, número 23: 5.000.
- Lote número 8. — Una hormigonera "Diesel", número 24: 10.000.
- Lote número 9. — Una hormigonera "Diesel", número 28: 10.000.
- Lote número 10. — Una hormigonera gasolina, número 42: 10.000.
- Lote número 11. — Una hormigonera "Diesel", número 43: 10.000.
- Lote número 12. — Una hormigonera "Diesel", número 44: 10.000.
- Lote número 13. — Una hormigonera "300-1": 6.000.
- Lote número 14. — Una hormigonera "300-1": 180.000.
- Lote número 15. — Un martillo perforador "Thor": 3.000.
- Lote número 16. — Un martillo perforador "Thor": 3.000.
- Lote número 17. — Un martillo perforador "Thor reparación": 500.
- Lote número 18. — Un martillo "D-43-60": 4.000.
- Lote número 19. — Una cinta "TV-6-500", gasolina: 7.000.

Lote número 20. — Una cinta "TV-10-500", gasolina: 7.000.

Lote número 21. — Una grúa "P-41300", extensible: 4.000.

Lote número 22. — Una grúa "Pluma HJOSA", extensible: 4.000.

Lote número 23. — Un cortador cerámica "C-3": 2.000.

Lote número 24. — Un rodillo vibrador "Tiktin-B-2": 10.000.

Lote número 25. — Un rodillo vibrador de 1 y 1/2 CV: 4.000.

Lote número 26. — Una hormigonera "Vnacon": 6.000.

Lote número 27. — Una máquina de cortar, sin número: 2.000.

Lote número 28. — Una hormigonera "Sincon 303": 100.000.

Lote número 29. — Una motoniveladora "Bolinder", número 1: 400.000.

Lote número 30. — Una pala cargadora "Bolinder", número 2: 150.000.

Lote número 31. — Una pala "Allis-Chalmers", número 3: 600.000.

Lote número 32. — Una grúa "Allis-Chalmers HD-6", número 4: 660.000.

Lote número 33. — Un tractor "Richar Continental", número 5: 50.000.

Lote número 34. — Una pala "Allis-Chalmers TL-16-6": 600.000.

Lote número 35. — Un tractor grúa "Ansaldo", número 7, inutil: 20.000.

Lote número 36. — Un "Yumbo" gigante, número 8: 450.000.

Lote número 37. — Un "Yumbo Y-70-E-1", número 10: 50.000.

Lote número 38. — Un "Yumbo Y-70-E-2", número 11: 50.000.

Lote número 39. — Un "Yumbo Y-70-E-3", número 12: 50.000.

Lote número 40. — Una oruga "Allis-Chalmers HDN", número 16: 500.000.

Lote número 41. — Una pala "Hannomag Tusa", número 21: 400.000.

Lote número 42. — HD-7-G, número 27: 400.000.

Lote número 43. — "Dumper 1", número 36: 50.000.

Lote número 44. — "Dumper 11", número 37: 50.000.

Lote número 45. — Un vibrador "Flosan", número 40: 300.000.

Lote número 46. — "Dumper FGL", número 41: 200.000.

Lote número 47. — Una oruga "Allis-Chalmers HD-7G", número 47: 500.000.

Lote número 48. — Un vibrador "Richar", número 48: 125.000.

Lote número 49. — Un angledocer "Fiat AD 7", número 58: 200.000.

Lote número 50. — Un vibrador "Richar", número 63: 125.000.

Lote número 51. — Un vibrador "Richar", número 64: 125.000.

Lote número 52. — "Dumper Jaba-11", número 65: 20.000.

Lote número 53. — Un rodillo "Pata Cabra PT-6": 50.000.

Lote número 54. — Una pala "Fiart Carditnete", sin número: 70.000.

Lote número 55. — "HD 7G Ejea", número 46: 400.000.

Lote número 56. — Tres mesas de oficina metálica, seis cajones: 1.200.

Lote número 57. — Dos mesas de oficina metálicas, tres cajones: 800.

Lote número 58. — Tres ficheros metálicos: 6.000.

Lote número 59. — Una mesa de despacho de madera: 500.

Lote número 60. — Una máquina de escribir marca "Hispano Olivetti": 5.000.

Lote número 61. — Derecho de traspaso del local industrial situado en la calle Fernando el Católico, 49, bajos, derecha e izquierda: 300.000.

Lote número 62. — Un automóvil marca "Mercedes 220-S", matrícula M-303.194: 300.000.

El acto tendrá lugar, bajo mi presidencia o la del agente ejecutivo en quien delegue, a las diez horas del día 17 de noviembre de 1967, en los locales de esta Recaudación (calle Dr. Fleming, sin número, frente a la Delegación del Trabajo), siendo posturas admisibles las que cubran las dos terceras partes del tipo de tasación, y en segunda e inmediata licitación, en su caso, las proposiciones que cubran el débito, recargos y costas.

Dichos bienes se hallan depositados en poder del ejecutado (paseo Fernando el Católico, 49, Zaragoza), donde podrán ser examinados por los licitadores.

Todo licitador deberá consignar previamente en la Mesa de la presidencia el 10 por 100 del tipo de tasación, sin cuyo requisito no serán admitidos a la licitación.

Zaragoza, 20 de octubre de 1967. — El Recaudador, Ramón Barranco.

\* \* \*

Núm. 5.241

### Subasta de bienes muebles

Don Conrado Jimeno Gallardo, Recaudador de Hacienda e impuestos del Estado de la Zona Segunda de la capital;

Hago saber: Que en expediente que instruyo contra don José-Luis Martín Sánchez, por débitos de contribución de consumos lujo, beneficios y tráfico de empresas de los años 1964 a 1967 se ha dictado con fecha 20 de octubre de 1967 la siguiente:

"Providencia. — Ultimadas las diligencias de embargo, tasación y depósito de los bienes muebles y semovientes trabados a José-Luis Martín Sánchez, sin que éste haya satisfecho sus descubiertos, procédase a la venta de aquéllos en pública subasta, clasificados o distribuidos en lotes, conforme al artículo 92 del vigente Estatuto de Recaudación, señalando para la misma el día 13 de noviembre de 1967, a las diez horas, en las oficinas recaudatorias sitas en San Agustín, 2 y 4, siendo posturas admisibles las que cubran las dos terceras partes del tipo de tasación y en segunda e inmediata licitación, en su caso, las proposiciones que cubran el débito, recargos y costas".

Notifíquese esta providencia al deudor y al depositario, y anúnciese al público por medio de edicto y en la forma usual del país.

Y en cumplimiento de dicha providencia, se publica el presente, advirtiéndose a los que desean tomar parte en la subasta:

1.º Que el débito, recargos, gastos y costas asciende a la suma de pesetas 54.057'60.

2.º Que los bienes embargados y a cuya enajenación se ha de proceder son los siguientes:

1. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 1.500 pesetas.

2. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 1.500.

3. Aparato radio de cinco lámparas marca "Larry"; en 2.200.

4. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; 2.000.

5. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 2.000.

6. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 2.050.

7. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 500 pesetas.

8. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 1.800 pesetas.

9. Aparato radio de cinco lámparas, marca Larry; en 1.600 pesetas.

10. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 700.

11. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 2.000.

12. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 2.000.

13. Aparato radio de cinco lámparas, marca "Larry"; en 900.

14. Un televisor de 23 pulgadas, marca "Iberia"; en 5.000.

15. Un vehículo marca "Renault", matrícula Navarra-número 19.140; en 5.000.

3.º Que para poder tomar parte en la subasta es requisito indispensable depositar en la Mesa el 5 por 100 del

tipo base correspondiente de todos los lotes o solamente de los que intente licitar

4.º Que los lotes se irán vendiendo uno a uno en el orden establecido y si para alguno no hay postor se pasará al siguiente, dándose la subasta por terminada, así que el importe del lote o lotes vendidos cubra la totalidad del débito.

5.º Que los deudores pueden librar el descubierta total que se persigue, y sus bienes en cualquier momento anterior al de la adjudicación, pagando el descubierta total que se persigue, y

6.º Que los bienes descritos se encuentran en la Recaudación de Contribuciones sita en San Agustín, 2 y 4, y el vehículo en calle Jaca, número 18, y pueden ser reconocidos por las personas que se interesen en su adquisición.

Zaragoza, 21 de octubre de 1967. — El Recaudador, Conrado Gimeno Gallardo. — V.º B.º: El Jefe del Servicio, (ilegible)

## SECCION QUINTA

Núm. 5.031

### Delegación Provincial de Trabajo

#### CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

*Empresa "Sociedad Española del Acumulador Tudor", S. A.*

(Continuación: Véase "B. O." núm. 247)

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### Capítulo IV

##### *Iniciación, desarrollo y extinción de la relación laboral*

Art. 24. Ingresos. — La Empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida para cada grupo profesional, por la Reglamentación Nacional de Trabajo. El personal de plantilla de la Empresa tendrá preferencia, en todo caso, 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. 25. Período de prueba. — El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de tres meses, salvo aquellas categorías que tengan establecida por la Reglamentación una duración superior, que será respetada. Durante el período de prueba, tanto el pro-

ductor 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. 26. 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. 27. Escalafones y registros. — La Empresa tendrá en todo momento a la disposición de su personal los Registros de cada categoría profesional en los distintos grupos y con los requisitos que señala la Reglamentación Nacional de la Industria Siderometalúrgica.

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

Art. 28. Expedientes de situación. — En el caso de 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. 29. Vacaciones. — Las vacaciones del personal de la fábrica serán las siguientes:

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

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

Obreros con más de veinticinco años de servicios, veintidós días laborables.

Empleados de uno a diez años de servicios, quince días laborables. Em-

pleados de diez a veinticinco años de servicios, veinte días laborables.

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

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

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

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

*Productores con prima indirecta*

Salario, según tablas núm. 1. ó 2, prima indirecta, antigüedad y nocturnidad, si la hubiere.

*Productores a incentivo directo*

Destajos o primas, antigüedad y nocturnidad, si la hubiese.

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

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

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

Del período de vacaciones anteriormente expuesto quedará exceptuado el personal menor de veintiún años, si se trata de personal masculino, y de diecisiete, si se trata de personal femenino, para los cuales dicho período de vacaciones habrá de ser de veinte días laborables, de acuerdo con la Orden de 29 de diciembre de 1945, cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezcan, siempre que estos días sean para asistir a campamentos, cursos o viajes del Frente de Juventudes, con tal que las Delegaciones del mismo comuniquen a la empresa, con la antelación mínima de un mes, los nombres de los productores que hubieren de hacer uso de este derecho.

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

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

Matrimonio, siete días naturales.

Alumbramiento esposa, dos días.

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

Enfermedad grave de abuelo, nietos, y padres políticos, 2 días.

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

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

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

También se deberá conceder la excedencia por un período de seis meses y de una sola vez, 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. 33. Servicio militar. — El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia, sin sueldo, durante el período que dure aquél y dos meses más, así como a 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. 34. Ceses voluntarios. — Los productores podrán solicitar voluntariamente su cese en el servicio de la Empresa, pero deberán comunicarlo a su jefe correspondiente con ocho días de anticipación, los que cobren semanalmente, y con un mes los que cobren mensualmente, a fin de que pueda procederse a la debida sustitución.

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

Art. 35. 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 modernización, racionalización técnica y en general por las causas previstas en las disposiciones legales vigentes.

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

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

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

Cinco faltas de asistencia en un mes, y 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 y no relacionados con el trabajo que implique tal abandono, hacer trabajos particulares con o sin materiales o herramientas de la empresa, etcétera, así como faltar a las instrucciones sobre el uso de los medios de protección, ya sean individuales o colectivos, o la desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo. Todos estos actos en que se reincida, deben haber sido sancionados al cometerse anteriormente, cuando menos, como falta grave. No será necesaria la reincidencia en los actos enumerados o comprendidos en este apartado cuando los mismos o las omisiones de los trabajadores originen daños graves a la empresa o a los compañeros.

La ofensa verbal 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 rendimiento habitual en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo el equipo o grupo de trabajadores que realicen el mismo o similar trabajo de cada taller o departamento, considerando individualmente a todos los que lo 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 seguirán los trámites especificados en las disposiciones legales vigentes.

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

nidad de una persona que no merezca 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 concurra 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 lo 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, consinténdolas, podrá no obstante la Dirección, en cualquier momento, requerir al trabajador para que escoja entre cesar en aquellas actividades o en su trabajo en la empresa.

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

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

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

Cuando se diesen en el exterior, en grado tal que pueda repercutir sobre el rendimiento y sea pública y notoria la habitualidad, será asimismo 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 peticiones. — Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o peticiones 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 agresión, salvo que la contestación sea totalmente desproporcionada a aquélla.

Asimismo, han de ocurrir en los lugares de trabajo, en las dependencias o servicios de la Empresa, lavabos, comedores, salida de la fábrica, etc., o en el

medio de transporte usado para el traslado del personal a la Empresa.

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

Art. 37. Notificación. — Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en el que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día 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. 38. Personal eventual. — Cuando la Empresa lo considere necesario, podrá contratar personal eventual para el tiempo, obra o servicio determinado, y el contrato suscrito con el mismo quedará automáticamente resuelto sin derecho a nueva prórroga, salvo acuerdo expreso entre las partes, en el momento en que el plazo termine o la obra sea finalizada. Si estas circunstancias se repitiesen, la Empresa queda en libertad de llamar para otra obra, servicio o período de trabajo sólo a aquellos que por su laboriosidad y comportamiento hayan sido acreedores a ello.

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

## Capítulo V

### Premios, faltas y sanciones

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

Art. 40. Premios. — La Empresa establece voluntariamente para el personal de la fábrica 18 premios anuales:

4 de pesetas 5.000 (cinco mil).

Catorce de 1.000 (mil).

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

a) Buena conducta, asiduidad y puntualidad al trabajo.

b) Rendimiento aparente, calculándose la puntuación de cada uno en ra-

zón inversa al número de horas perdidas en el año, sea por lo que fuere.

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

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

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

f) Puesta en práctica de aparatos preventivos de accidentes.

g) Actuación eficaz en evitación de accidentes.

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

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

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

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

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

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

Art. 41. Premios excepcionales. — Toda mejora de utillaje o sistema que represente economía de coste o esfuerzo será estudiada cuando se presente la propuesta por escrito, y de modo concreto por el productor que la hubiera ideado en relación con su propio trabajo o con el de otro equipo o sección. Las proposiciones que se acepten para utilizarlas serán premiadas, y el valor del premio estará en relación con el éxito y el mérito. Estos premios oscilarán entre 500 y 5.000 pesetas, y en casos extraordinarios serán objeto de mayores recompensas. Para estimar su valor se tendrá en cuenta la obligación que tuviere de contribuir a abaratar la producción por razón de su cargo y cultura técnica.

Art. 43. Premios de permanencia. — Los productores que cumplan 25 años al servicio de la Empresa percibirán

un premio de permanencia de la siguiente cuantía:

Obreros: 90 días de las columnas 1, 2, 3, 4 y 7 de la tabla salarial núm. 1, añadiendo antigüedad; es decir, la columna 8 incluyendo antigüedad y exceptuando la toxicidad y la parte proporcional de domingos y festivos.

Empleados: tres meses de las columnas números 1, 2, 4 y 6 de la tabla salarial núm. 2, añadiendo antigüedad; es decir, la columna 7 incluyendo antigüedad y exceptuando la toxicidad.

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

Art. 43. Faltas. — Toda falta cometida por un productor se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en:

Leve, grave y muy grave.

Las faltas que puedan cometerse en el trabajo se graduarán teniendo en cuenta las circunstancias que en ella concurran, considerándose como modificativas de la responsabilidad el que se hayan ejecutado por primera vez o con reincidencia o reiteración; por ligereza o con advertencia plena; por imprudencia o por malicia; por falta de educación o por indisciplina o desobediencia; sin escándalo o con él; sin perjuicio para la empresa o con daño mayor o de menor cuantía. Los primeros términos de estas disyuntivas se considerarán como circunstancias atenuadoras, y los segundos como agravantes.

Art. 44. Faltas leves. — Además de las así clasificadas en el artículo 76 de la Reglamentación del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

8. La falta de puntualidad inferior a treinta minutos.

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

Art. 45. Faltas graves. — Con independencia de las así calificadas en el artículo 77 de la referida Reglamentación del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se conceptúan como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Prolongar deliberadamente la curación de las lesiones.

8. Causarse voluntariamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidente de trabajo o pretender pasar por tales las producidas fuera del recinto de la fábrica y sin hallarse en acto de servicio.

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

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

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

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

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

Art. 47. Sanciones. — Las faltas leves, graves y muy graves se sancionarán de la siguiente forma:

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

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

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

Art. 48. Sanciones a productores que ostenten cargos electivos. — La im-

sición de sanciones a productores que ostenten cargos electivos de carácter sindical, se acomodará a las disposiciones legales vigentes.

Art. 49. Prescripción de las faltas.— Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses del día en que se produjeron.

Art. 50. Expedientes personales. — La empresa anotará en los expedientes personales de cada uno de los productores los premios que les fueron concedidos y las sanciones que les fueran impuestas.

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

(Continuará)

**PARTE NO OFICIAL**

Núm. 5.234

COMUNIDAD DE REGANTES DE LOS SECTORES XVIII, XIX, XXIV, XXV, XXVI, XXVIII, XXX y XXXI DEL CANAL DE LAS BARDENAS

Por el presente se convoca a todos los partícipes de estas Comunidades con fincas rústicas enclavadas en dichos sectores a la Junta general ordinaria, que se celebrará el día 30 de noviembre de 1967, a las once horas, en la Casa Consistorial de Ejea, para conocer del siguiente

Orden del día

- 1.º Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.
- 2.º Memoria semestral presentada por el Sindicato.

3.º Examen y aprobación, si procede, de los presupuestos de gastos e ingresos calculados para el ejercicio de 1968.

4.º Renovación de Presidente Comunidad y Vocales Sindicato y Jurado de Riegos, conforme artículo 65 Ordenanzas (excepto en el sector XVIII).

5.º Ruegos, proposiciones y preguntas.

De no concurrir mayoría reglamentaria tendrá lugar nueva Junta general, en segunda convocatoria, a los ocho días siguientes al de la presente citación, en el mismo lugar y hora, adoptándose los acuerdos con arreglo a lo estipulado en el artículo 55 de la respectiva Ordenanza.

Ejea de los Caballeros, 20 de septiembre de 1967. — El Presidente de la Comunidad: P. S. M., El Secretario, (ilegible).

Núm. 5.069

COMUNIDAD DE REGANTES DEL TERMINO DE MIRAFLORES DE ZARAGOZA

Se convoca a todos los herederos regantes y usuarios industriales de las aguas del término de Miraflores a la Junta general ordinaria que se celebrará en el salón de la calle de Don Jaime I, 18 (Cámara de Comercio), a las diez y media de la mañana del día 29 de octubre de 1967, para tratar de los asuntos reseñados en el siguiente

Orden del día

- 1.º Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión celebrada el día 26 de marzo de 1967.
- 2.º Lectura de la memoria del Sindicato.
- 3.º Presupuesto del Sindicato para el año 1968.
- 4.º Elección de Presidente para la Comunidad.

5.º Elección de tres síndicos.

6.º Elección de un vocal y un suplente para el Jurado de Riegos.

7.º Ruegos y preguntas.

De no concurrir el número de regantes que se exige en el Reglamento, se celebrará en segunda convocatoria la Asamblea, a las once de la mañana.

Zaragoza, 30 septiembre de 1967. El Presidente de la Comunidad, Eusebio Carqué Aniesa.

Núm. 5.144

JUNTA LOCAL DE GANADEROS DE LA HERMANDAD SINDICAL DE CASPE

Convocatoria para la celebración de la Junta general ordinaria el día 3 de noviembre próximo y hora de las cuatro de la tarde en primera convocatoria y cuatro treinta en segunda, en el salón de sesiones de la Casa Consistorial, siendo válidos los acuerdos que se tomen con el número de asistentes al acto.

Detalle

- 1.º Lectura del acta anterior y su aprobación, si procede.
  - 2.º Renovación de la Directiva y toma de posesión de los nombrados después de su aceptación y confirmación por la Hermandad Sindical.
  - 3.º Liquidación del ejercicio de 1965-1966.
  - 4.º Presentación, contado y marcado de ganado. Corrales. Partidores.
  - 5.º Entradas altas y bajas de asociados.
  - 6.º Reparto de pastos.
  - 7.º Ruegos y preguntas.
- Caspe, 13 de octubre de 1967. — El Presidente: P. A., Ramón Vicente.

Imprenta Provincial (Hogar Pignatelli)

**PRECIO DE INSERCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN**

**INSERCIONES**

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

PRECIO: En la "Parte oficial", 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