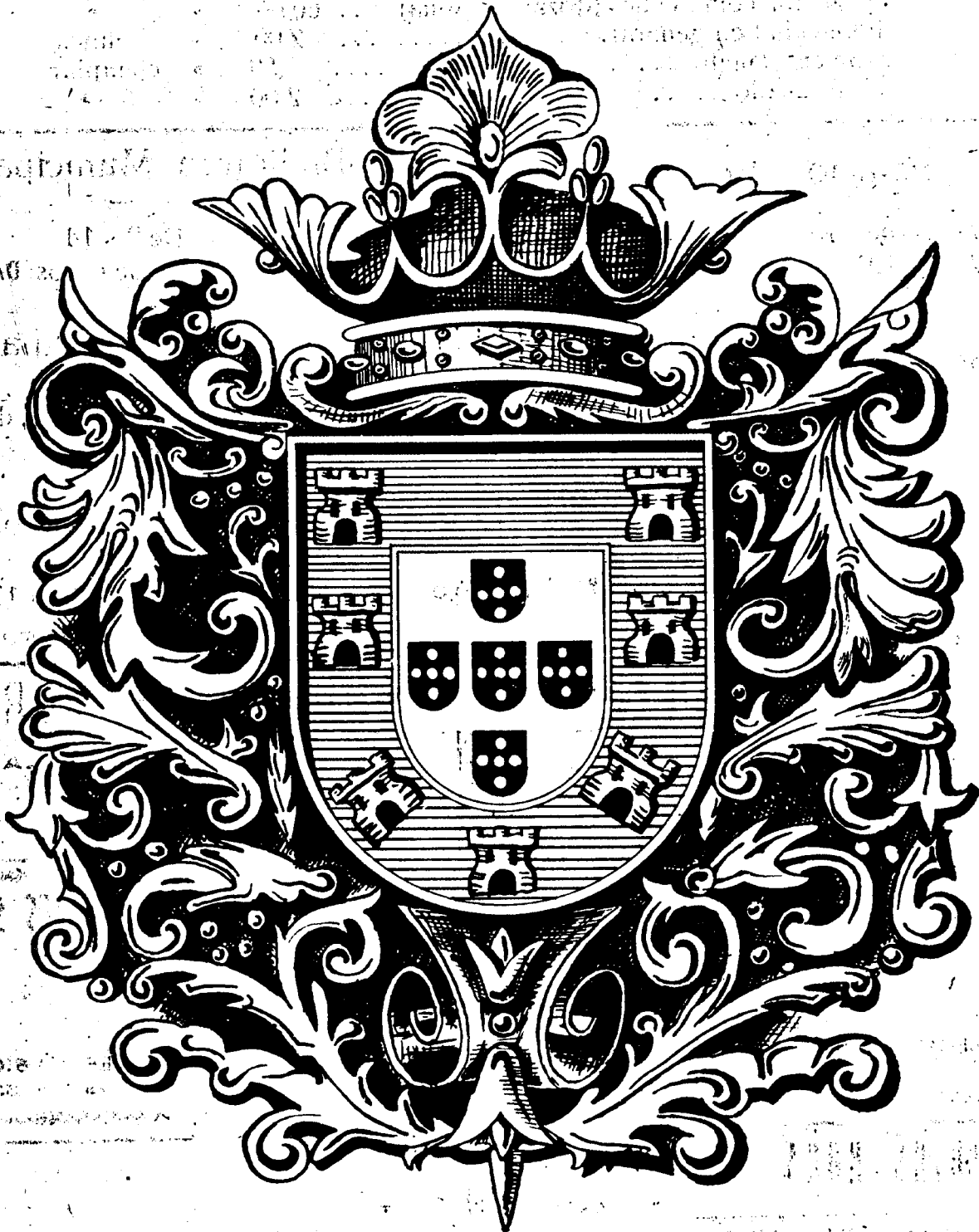


Sr. Secretario Gral.

# BOLETIN OFICIAL

## DE CEUTA



Año XXXVIII

Número 1.919

Dirección y Administración  
PALACIO MUNICIPAL  
Archivo - Biblioteca

IMPRENTA OLIMPIA  
CEUTA

**El Boletín Oficial de Ceuta se reparte gratuitamente en los Centros Oficiales**

## TARIFA DE PRECIOS

Suscripción .....	75'00	Pesetas anuales
» provincias .....	100'00	» »
Suscripción-Anuncio .....	125,00	» »
» » provincias .....	150,00	» »
Anuncios comerciales (dozavo página) ....	60,00	» »
Publicidad en general .....	2,00	» línea.
Número suelto .....	1,50	» ejemplar
Id. atrasado .....	2,00	» »

### Palacio Municipal

*Horas de Audiencia del Sr. Alcalde:*  
VIERNES de 12'30 a 13'30 horas.

*Horas de visita del Sr. Secretario General:* De 10 y 30 a 12 y 30, *excepto los días de sesión.*

*Horas de Oficinas en todos los Negociados:* De 9 a 14

*Horas de despacho al público:* De 9'15 a 13'45

### Biblioteca Municipal

Horas de lectura: De 9 a 14  
Servicio de préstamo de libros: De 9'30 a 13'30

### Farmacia Municipal

Todos los días, incluso los festivos, de 10 a 13 y 30 y de 16 a 20.

### Laboratorio Municipal

Todos los días laborables, de 10 a 13.

## Industrias MELGAR

INSTALACIONES ELECTRICAS  
CONSTRUCCIONES METALICAS  
D. Juan I de Portugal, 27 — Teléfono, 1309 — CEUTA

## MANUEL DIAZ MURIEL

CONTRATISTA DE OBRAS  
Canalejas, 6 — Teléfono 3-4-2-4 — CEUTA

## RIEGOS ASFALTICOS S. A.

## BILBAINA DE FIRMES ESPECIALES S. A.

CONSTRUCCIONES DE CARRETERAS Y CAMINOS  
RIEGOS BITUMINOSOS

DELEGACION SUR: Sevilla.—Isaac Albeniz núm. 1  
Ceuta.—Calvo Sotelo núm. 26

TELEFONO 51012  
» 3310

## GABRIEL ROGAMORA GARCIA

CONSTRUCTOR DE OBRAS  
Carretera Almadraza s/n. (Frente a «La Espiga de Oro».)  
Teléfono, 21-52 CEUTA

D I S P O N I B L E

Las Casas Comerciales más importantes y las profesiones más distinguidas están anunciadas en el BOLETIN OFICIAL DE CEUTA.



423

425

Ilustre Ayuntamiento de Ceuta

Administración Gral. de los Territorios de  
Soberanía Española en el Norte de Africa

### EDICTO

El Alcalde de esta Ciudad.

HACE SABER: Que por don Francisco Ocaña Ruiz se ha solicitado permiso para instalar una industria de Panadería en la calle Recinto Sur núm. 3.

En cumplimiento a lo dispuesto en el vigente Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas e instrucciones complementarias, se hace pública la petición, a fin de que durante el plazo de diez días a partir del siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Ciudad, puedan formularse por cuantos tengan interés en ello, cualquier reclamación u observación.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados.

Ceuta 11 de julio de 1963.

Alberto Ibáñez Trujillo.

224

## Negociado de Personal

### Amortización de Vacantes

El Pleno de este Ilustre Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 14 de mayo último, acordó amortizar la plaza vacante de empedrador de la Brigada de Conservación.

Este acuerdo ha sido visado de conformidad por la Dirección General de Administración Local, con fecha 7 de junio del año en curso.

Ceuta 15 de julio de 1963.

El Secretario General,

Firmado: Juan Antonio Cámpora.

### Oficina de Abastecimientos

#### Venta de Pan

Dando cumplimiento a lo ordenado en la Circular 8/63 de la Comisaría General de Abastecimientos y Transportes de fecha 6 de los corrientes (B. O. del Estado núm. 16 del 8-7-63), a partir del próximo lunes día 15 del actual, la venta de pan en esta Plaza se ajustará a las siguientes normas:

#### Características

El pan se elaborará exclusivamente con harinas procedentes de la molturación de trigo industrialmente puro y en dos calidades de «flama» o miga blanda y «candéal» o miga dura, y por lo que concierne a su buena cocción, aspecto, olor y sabor deberá ser irreprochable.

#### Piezas de pan de elaboración obligatoria

En todas las panaderías y despachos de pan venderán con carácter obligatorio piezas de pan de 800 y 500 gramos a los precios máximos siguientes:

- |                   |                    |            |        |
|-------------------|--------------------|------------|--------|
| a).—Pan «Flama»,  | piezas de 800 grs. | 6,40 Ptas. | pieza  |
| »                 | »                  | 500 »      | 4,20 » |
| b).—Pan «Candéal» | »                  | 800 »      | 6,70 » |
| »                 | »                  | 500 »      | 4,40 » |

#### Piezas de pan de libre elaboración

Las panaderías podrán fabricar piezas de pan de pesos distintos a los de las piezas de elaboración obligatoria, cuyos precios de venta serán libremente fijados por los industriales.

#### Calidad de las piezas de pan de elaboración obligatoria

Las dos piezas de pan de elaboración obligatoria serán fabricadas con harinas que en ningún caso podrán ser inferiores a las de mejor calidad que se utilicen en la fabricación de las restantes piezas.

Las condiciones de cocción y presentación de las dos piezas obligatorias serán tales que no difieran de las de libre fabricación.

#### Carteles anunciadores de precios

En los establecimientos de venta de pan se colocarán en lugar visible al público un cartel en el que se indique los precios de las piezas obligatorias con una nota que textualmente dirá: «Caso de no disponer de cualquiera de las piezas obligatorias, este establecimiento entregará al consumidor el mismo peso de pan y al mismo precio, en piezas de tamaño inferior».

En otro cartel se indicará la clase, el peso y el precio de venta de cada una de las restantes piezas.

#### Infracciones

Las infracciones que se observen en cuanto a peso y calidades deberán ser denunciadas a la Oficina de Abastecimientos o Policía de Abastos del Ilmo. Ayuntamiento para su conocimiento y sanción.

Ceuta 11 de julio de 1963.

El Jefe de la Oficina,  
Ilegible.—Rubricado.

## Ministerio de Trabajo

### Delegación Provincial.-Ceuta

#### Convenios Colectivos Sindicales

Visto el Convenio Colectivo Sindical celebrado entre la Empresa **Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A.** de esta Ciudad y los trabajadores al servicio de la misma; y

**Resultando:** Que con fecha 5 de los corrientes tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo escrito de la Organización Sindical de 25 de junio próximo pasado con el que se remite el Texto del Convenio acordado en 25 de junio de 1963 acompañado de informe haciendo constar que dicho Convenio no originará un alza en los precios y de la Hoja Estadística del mismo.

**Resultando:** Que en la tramitación de este Expediente se han observado todos los trámites legales.

**Considerando:** Que la competencia de esta Delegación de Trabajo, en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical de referencia viene determinada por lo dispuesto en el Art. 13 de la Ley de 24 de Abril de 1958,

sobre Convenios Colectivos, y los Artículos 19 al 22 del Reglamento para su aplicación aprobado por Orden de 22 de julio del mismo año, con la modificación dada por la Orden de 24 de Enero de 1959, y demás disposiciones complementarias y de general aplicación.

**Considerando:** Que el Convenio se adapta, en razón a su contenido y forma, a lo establecido en la Ley y Reglamento referidos; ha sido adoptado por unanimidad, no produce repercusión en los precios y no concurre causa alguna de ineficacia de las disposiciones terminadas en el Art. 20 del Reglamento citado, por lo que procede su aprobación.

**Vistas** las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Esta Delegación Provincial de Trabajo ha resuelto:

1.º—Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical acordado en 25 junio de 1963 entre la Empresa **Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A.** de esta Ciudad y los trabajadores al servicio de la misma, el cual entrará en vigor una vez sea firme esta Resolución.

2.º—Notificar esta Resolución a la Organización Sindical Provincial para que, a su vez, ésta la haga a las partes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, en la redacción dada al mismo por la Orden de 19 de noviembre de 1962; haciéndoles saber que contra esta Resolución, caso de no encontrarla conforme, pueden interponer las partes recurso de alzada en término de quince días a partir de su notificación a través de la Autoridad Sindical y por conducto de este Organismo, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo.

3.º—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, de acuerdo con el Artículo 25 del mismo Reglamento.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Ceuta, a diez de julio de mil novecientos sesenta y tres.

El Delegado de Trabajo,  
Firmado: José Martín Ramos.

#### Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A.

En la Ciudad de Ceuta, siendo las veintiuna horas del día 25 de junio de 1963, bajo la Presidencia de don Teodomiro Sánchez Valverde, se reúne la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A. integrada por los representantes de la Empresa don Vicente Jorro Pastor, don Carlos Los Huertos Gómez, don Bartolomé Martorell Rebassa y don Alfredo Ruiz González y los representantes de los productores don Juan Fernández Verdú, don Francisco Astorga Ramos y don Miguel Carrasco

Pérez, Enlaces Sindicales, y don José Hernández Llorente, don Pedro García Guerrero y doña Carpofoa Muñiz Rodríguez, asistidos por el Asesor del Convenio don Rafael Sánchez de Nogués, Letrado Jefe de los Servicios Jurídicos de esta C. N. S., y actuando como Secretario don José Peregrina García, Secretario de Despacho de la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social.

La Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A. ha solicitado la elaboración de este Convenio Colectivo Sindical con sus productores con la finalidad de incrementar su productividad y hacer partícipe a los trabajadores de los beneficios que de ello se derivan, mediante mejoras salariales que, como consecuencia, han de producir una elevación en su nivel de vida.

Ha sido también objetivo del presente Convenio el subvenir a la necesidad, que ambas representaciones sentían, en orden a la normativa que ha de presidir sus mutuas relaciones económicas, humanas y de trabajo, por cuanto que las características de lugar y actividad de la Empresa no encontraban adecuado cauce para su normal desenvolvimiento dentro del régimen de la Reglamentación.

Finalmente, la Empresa ha aprovechado la coyuntura de la negociación colectiva para diferenciar económicamente a las distintas categorías profesionales que encuadra, las que habían resultado igualadas con la implantación del salario mínimo interprovincial.

La citada Comisión, en uso de las facultades que le confiere la Ley de 24 de Abril de 1950, el Reglamento de 22 de julio de 1958 y las Normas Sindicales de 23 del mismo mes y año, acuerda aprobar el presente Convenio, cuyo texto se inserta a continuación.

## TEXTO DEL CONVENIO

### CAPITULO I

#### Ambito Territorial

Artículo 1.º—El presente Convenio Colectivo Sindical, ordena las relaciones de trabajo entre la Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A. Concesionaria del Monopolio de Tabacos en las Plazas de Soberanía Española en el Norte de Africa, y el personal que en ella presta sus servicios.

### CAPITULO II

#### Ambito Personal

Art. 2.º—Se regirán por el presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios a la Compañía en su Fábrica y Depósito de Ceuta, tanto si desempeñan una función técnica, administrativa o comercial, como si prestan su esfuerzo en el desempeño de profesiones relacionadas con las activida-

des de dicha industria, o desempeñan tareas de simple trabajo físico.

Art. 3.º—Queda excluido del presente Convenio:

a) El personal perteneciente a las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo de la Empresa.

b) El personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la Empresa.

c) El personal adscrito al servicio de Vigilancia y confidencias, los que esta Empresa sólo cuidará de tenerlos incluidos en su Póliza de Seguros de Accidentes de Trabajo.

### CAPITULO III

#### Ambito Temporal

Art. 4.º—Lo estipulado en el presente Convenio, entrará en vigor en el día de la fecha.

Art. 5.º—La vigencia de este Convenio será de dos años, prorrogables por la tácita de año en año, si no se denuncia por alguna de las partes que lo suscriben, proponiendo una revisión o rescisión mediante escrito dirigido al Delegado de Trabajo, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus posibles prórrogas.

### CAPITULO IV

#### Organización de los Servicios

Art. 6.º—La organización técnica y práctica de los servicios y trabajos corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y de las disposiciones legales de carácter general, respondiendo de su uso ante el Estado.

Art. 7.º—El personal, cualquiera que sea la categoría, sección o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios le sean encomendados por la Dirección, relacionados con el cometido asignado a cada productor, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar los interesados las acciones y reclamaciones que correspondan, ante la propia Dirección o Autoridades competentes.

### CAPITULO V

#### Del Personal

##### Sección 1.ª—Disposiciones generales

Art. 8.º—La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, cuando se utilice a un productor para que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de recibir,

por lo menos, todos los beneficios económicos que para la misma se estipulan en el presente Convenio.

Son así mismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo el personal de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Art. 9.º—Siempre que un productor estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según la permanencia, no corresponde a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

### Sección 2.ª—Clasificación según la permanencia

Art. 10.—El personal a que se refiere el presente Convenio, se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, contratado, interino, eventual y a prueba. La condición del personal se determinará atendiendo a la naturaleza de la necesidad para cuya satisfacción se contrató y no al nombre que se le haya dado. Los casos de duda se interpretarán siempre en favor de la mayor fijez.

a) Personal fijo: Es aquél que se precisa de modo permanente para realizar trabajos exigidos por el normal funcionamiento de la Empresa, ocupando plaza en plantilla. Las relaciones laborales con el personal fijo, se entenderán siempre por tiempo ilimitado, subsistiendo, por tanto, indefinidamente, salvo causa legal de extinción.

b) Personal contratado: Es aquél cuya relación laboral se limita a la derivada de un contrato de trabajo para una función determinada y por un tiempo concreto, al término del cual queda extinguida toda relación jurídico laboral entre ambas partes.

c) Personal interino: Es el que se admite de modo temporal para sustituir a un empleado fijo, ausente por prestación de servicio militar, enfermedad o accidente, en excedencia forzosa, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de vacaciones o permiso, o en otras circunstancias análogas. El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores fijos a los que sustituyan debiendo ser avisado con diez días de antelación o ser indemnizados con el salario correspondiente a dichos días.

d) Personal eventual: Es el que se contrata para atenciones de duración limitada, exigidas por trabajos extraordinarios o circunstanciales extinguiéndose la relación laboral cuando cese la causa que motivó su contrato y sin que la eventualidad otorgue derecho alguno en orden a la consolidación de la plaza que desempeña.

f) Personal a prueba: Es el que presta sus ser-

vicios en período de pruebas, en tanto no consolide su situación de plantilla, a tenor de los que se dispone en éste Convenio.

### Sección 3.ª—Clasificación según la función

Art. 11.—El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los tres grupos profesionales que a continuación se indican:

I.—Administrativo.

II.—Subalterno.

III.—Obrero.

Grupo I.—Personal Administrativo.

Este grupo está integrado por las siguientes categorías:

a) Administrador.

b) Representante de Primera.

c) Representante de Segunda.

d) Jefe Administrativo.

e) Oficial Administrativo de Primera.

f) Oficial Administrativo de Segunda.

g) Auxiliar Administrativo.

Grupo II.—Personal Subalterno.

Este Grupo comprende las categorías que siguen:

a) Conductor de automóvil.

b) Vigilante.

Grupo III.—Personal obrero.

En el que se comprenden las siguientes categorías:

a) Mecánicos conductores de máquinas de 1.ª

b) Mecánicos conductores de máquinas de 2.ª

c) Mecánicos conductores de máquinas de 3.ª

d) Oficial Mecánico.

e) Ayudante de Oficial Mecánico.

f) Almacenero.

g) Mozo de almacén.

h) Envasador.

i) Peones.

j) Maestra de Labores.

k) Pureras y cigarreras.

l) Aprendiz.

## CAPITULO VI

### Ingresos y Ascensos

#### Sección 1.ª—Ingresos

Art. 12.—Las admisiones de personal fijo se realizarán siempre en consonancia con las disposiciones vigentes en materia de colocación ajustándose en lo particular, a las condiciones que a continuación se indican:

1) Aptitud física suficiente.

2) Aptitud intelectual proporcionada a la naturaleza de la categoría a que aspire. Aún al personal subalterno se le exigirá saber leer y escribir y las cuatro reglas.

## 3) Reconocimiento médico.

Art. 13.—El personal administrativo ingresará siempre por la categoría de Auxiliar, previo exámen de aptitud. Se exceptúa de lo anterior a aquél personal que por la índole de su trabajo requiera conocimientos especiales, o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, siendo en este caso facultad de la Empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre el orden de antigüedad que corresponde al personal de la misma categoría, cuando lo hubiere.

Sección 2.<sup>a</sup>—Ascensos

Art. 14.—Todo el personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que puedan producirse en la categoría superior.

Sección 3.<sup>a</sup>—Período de prueba

Art. 15.—En todo caso, los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, variable según la índole de los puestos a cubrir, no pudiendo exceder de los períodos que señala la siguiente escala:

Personal Administrativo: un mes.

Personal subalterno: quince días.

Personal obrero: diez días.

Durante los períodos indicados, tanto el productor como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, previo aviso de diez días, como mínimo, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo establecido, el personal afectado pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba, le será computado a efectos de los aumentos periódicos por el tiempo de servicio.

## CAPITULO VII

## Plantillas y Escalafones

Art. 16.—La Empresa fijará su plantilla de acuerdo con su organización actual y necesidades propias, debiendo tenerse en cuenta que la simple previsión en el presente Convenio de las distintas categorías profesionales, no supone para la Empresa la obligación de tenerlas todas cubiertas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no podrá reducirse el número de los empleados que actualmente existen, y sí, por razón de sus funciones, en algunas de las categorías hubiese un número de productores superior al previsto en la plantilla, los que excedan conservarán su categoría, como plazas a amortizar en la misma.

En cada uno de los centros de trabajo, la Empresa tendrá a disposición del personal la plantilla correspondiente al mismo, así como la relación de los empleados que en él prestan servicio.

Art. 17.—La Empresa formulará, cada dos años, dentro del mes de febrero y con relación al 31 de diciembre del año anterior, los escalafones de su personal, ordenados por grupos y categorías y, dentro de éstas, por antigüedad, consignando la fecha de nacimiento y los años de servicio prestados por cada empleado.

Los escalafones serán expuestos por término de quince días, al objeto de que puedan ser presentadas por los interesados las reclamaciones u observaciones que crean procedentes. La Empresa resolverá dichas reclamaciones en el plazo de un mes, y si la petición del reclamante fuese desestimada o transcurriese dicho plazo sin haberse resuelto, podrá acudir, en el término de quince días, ante la Delegación Provincial de Trabajo.

Resuelta definitivamente las observaciones o reclamaciones formuladas por el personal, se procederá a la publicación de los nuevos Escalafones, o de apéndices de los mismos, con las rectificaciones que se hubieran acordado. Un ejemplar de los citados escalafones definitivos, deberá existir en cada uno de los Centros de Trabajo a disposición del personal.

## CAPITULO VIII

## Cambios de residencia, destino o función

Sección 1.<sup>a</sup>—Traslados

Art. 18.—Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra. Estos traslados serán siempre voluntarios.

La petición de traslado se cursará por escrito a través del Jefe inmediato, y si fuesen varios los que pudiesen cubrir las vacantes, se seguirá un turno de rigurosa antigüedad en las categorías y en caso de igualdad de condiciones, se seguirá un concurso de méritos. El personal que voluntariamente cambie de residencia, no tendrá derecho al percibo de cantidad alguna en concepto de gastos de traslado.

Sección 2.<sup>a</sup>—Permutas

Art. 19.—Solo en casos excepcionales y cuando por ello no se entorpezca la buena marcha de los servicios, la Empresa podrá autorizar las permutas entre los empleados del mismo Grupo y categoría.

No podrá permutarse con empleados a los que faltan dos años para su jubilación.

Los traslados que puedan producirse por permutas, no llevan aparejados percepción alguna en concepto de gastos de viaje y dietas.

Sección 3.<sup>a</sup>—Comisiones de servicio

Art. 20.—El personal al que se encomiende alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho al percibo de una dieta, consistente en el doble de su haber base diario, por cada día de comisión. Así mismo tendrá

derecho a los gastos de locomoción, en primera clase para el personal administrativo y en segunda clase para el resto del personal.

#### Sección 4.<sup>a</sup>—Trabajos de distinta categoría

Art. 21.—Todos los productores, en caso de necesidad parentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el sueldo que corresponda a la función que se les encomiende, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Este no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el productor, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar, lo fuera por un periodo de tiempo mayor al señalado, deberá ascender definitivamente a la categoría superior el productor que corresponda.

Los dos párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales, etc., en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que dure la circunstancia que lo haya motivado.

Art. 22.—Si por conveniencia de la Empresa se destina a un productor a trabajo de categoría profesionalmente inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional, ni tenga que efectuar cometidos que supongan una vejación o menoscabo de su misión laboral, única forma admisible en que puede efectuarse, el productor conservará el sueldo correspondiente a su categoría.

Art. 23.—Con objeto de mantener en el trabajo, sin llegar al despido, a aquél personal que por deficiencia física o psíquica, o por otra circunstancia, no se halle en situación de dar el rendimiento normal a su categoría, se podrá acordar su pase a otro trabajo con la retribución que a este corresponda.

### CAPITULO IX

#### Enfermedades, Licencias, Excedencias y Servicio militar

##### Sección 1.<sup>a</sup>—Enfermedades

Art. 24.—El personal en situación de baja en la Empresa por accidente de trabajo percibirá, además de los recursos o prestaciones que la Seguridad Social le otorga, una cantidad equivalente a la diferencia existente entre el total de lo que le correspondería percibir por todos los conceptos de activo y los subsidios que le satisfaga el Seguro correspondiente. Esta prestación extraordinaria se mantendrá durante los nueve primeros meses de baja por accidente.

##### Sección 2.<sup>a</sup>—Licencias

Art. 25.—Todo el personal tendrá derecho a so-

licitar por escrito licencia con abono íntegro de su retribución, excepto en el apartado f) en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Por matrimonio: 15 días.
- b) Por muerte, entierro del cónyuge, hijos, ascendientes o hermanos: 3 días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, 3 días.
- d) Por alumbramiento de la esposa: 3 días.
- e) Por cumplimiento de deber público inexcusable dispuesto por las leyes vigentes: durante el tiempo preciso que exija dicho cumplimiento.
- f) Por asuntos propios: por plazo no inferior a 15 días ni superior a dos meses.

#### Sección 4.<sup>a</sup>—Servicio Militar

Art. 26.—El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar, debiendo ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir dos meses, a contar de la fecha de su licenciamiento. Ya que de no hacerlo así se entenderá extinguidas todas las relaciones jurídico laborales.

El tiempo de servicio militar se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, como si se realizase trabajo activo.

Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo en las horas de jornada normal, percibirá la retribución correspondiente a los servicios prestados.

### CAPITULO X

#### Retribuciones

##### Sección 1.<sup>a</sup>—Disposiciones generales

Art. 27.—Como norma general, las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entienden mínimas y sobre jornada completa.

Art. 28.—El pago de los sueldos y salarios se efectuará en el centro de trabajo, percibiéndose los sueldos por meses vencidos y los salarios semanalmente, dentro de las horas de las jornadas normales. Toda reclamación relativa a la cantidad percibida, calidad moneda, etc., deberá formularse en el momento del cobro.

##### Sección 2.<sup>a</sup>—Sueldos y salarios

Art. 28.—Se establecen los sueldos base que a continuación se indican:

##### Grupo I.—Personal Administrativo

- a) Administrador 8.269,23 pesetas mensuales.
- b) Representantes de primera 7.760,72 pesetas mensuales.
- c) Representantes de segunda 5.531,55 pesetas mensuales.



d) Jefe Administrativo 7.530,87 pesetas mensuales.

e) Oficial Administrativo de primera 4.163,08 pesetas mensuales.

f) Oficial Administrativo de segunda 3.432,65 pesetas mensuales.

g) Auxiliar Administrativo 2.000 pesetas mensuales.

#### Grupo II.—Personal Subalterno

a) Conductor de automóvil 85 pesetas diarias.

b) Vigilante 70 pesetas diarias.

#### Grupo III.—Personal Obrero

a) Mecánico-conductor de primera 3.754,26 pesetas mensuales.

b) Mecánico-conductor de segunda 3.114,33 pesetas mensuales.

c) Mecánico-conductor de tercera 80 pesetas diarias.

d) Oficial Mecánico 80 pesetas diarias.

e) Ayudante de Oficial Mecánico 70 pesetas diarias.

f) Almacenero 90 pesetas diarias.

g) Mozo de almacén 65 pesetas diarias.

h) Envasador 70 pesetas diarias.

i) Peones 65 pesetas diarias.

j) Maestra de labores 3.325,64 pesetas mensuales.

k) Pureras y Cigarreras 60 pesetas diarias.

l) Aprendiz 30 pesetas diarias.

#### Sección 3.ª—Aumentos por años de servicios

Art. 29.—Todo el personal disfrutará, además de su sueldo de aumentos periódicos por años de servicios, como premio a su vinculación a la Empresa.

La aplicación de lo establecido en el párrafo anterior se regulará por las siguientes normas:

a) Los aumentos consistirán en bienios del 5 por ciento del salario inicial-base consignado en el art. anterior.

b) Estos bienios se estimarán como salario a todos los efectos.

c) A estos efectos se computará la antigüedad a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría del productor.

d) Los que asciendan de categoría o cambien de grupo profesional, percibirán los bienios calculados sobre los sueldos base de la nueva categoría que se ocupe. Igualmente se estimará en dicha nueva categoría el periodo de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último bienio.

e) En el caso de que algún productor cese por sanción o por propia voluntad y posteriormente reintegrese en la Empresa, el cómputo de antigüedad se

efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiéndose todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

#### Sección 4.ª—Pagas extraordinarias

Art. 30.—Con objeto de solemnizar la Natividad de Nuestro Señor y la Fiesta de Exaltación del Trabajo, se establece una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad para el personal que perciba sueldo por meses y una decena para los que los perciben diario.

Art. 31.—Para la determinación de estas pagas extraordinarias, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se estimará el sueldo base establecido en el presente Convenio y los aumentos periódicos por antigüedad.

b) Sobre esta base se calculará el 25 por ciento de Plus de Residencia.

c) El personal que ingrese o cese en el curso de cada semestre natural, percibirá para paga extraordinaria en proporción al tiempo servido, estimándose a tal efecto que la de «18 de Julio» corresponde al primer semestre y la de Navidad al segundo.

d) Estas gratificaciones se harán efectivas el día laboral inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 18 de Julio.

#### Sección 5.ª—Gratificaciones especiales

Art. 31.—Con objeto de fomentar el espíritu de camaradería entre el personal, a final de año y en los locales de la Fábrica se obsequiará con una merienda a todo el personal administrativo, subalterno y obrero y sus familiares, en la que se distribuirán regalos para el personal y sus hijos menores de 18 años.

Cada obsequio tendrá un coste aproximado de 150 pesetas, celebrándose este acto de confraternidad en día laborable.

### CAPITULO XI

#### Jornada de trabajo y descanso

##### Sección 1.ª—Jornada

Art. 32.—Con carácter general, el personal de la Empresa queda sometido a la jornada legal de ocho horas. Para el personal administrativo la Empresa estudiará un sistema de acuerdo con el cual, queda libre la media jornada de la tarde del sábado.

Quedan exceptuados del régimen máximo señalado en el párrafo anterior los vigilantes con casa habitación, cuando tengan encomendado el cuidado de una zona determinada y no se le exija una vigilancia constante.

##### Sección 2.ª—Horas extraordinarias

Art. 33.—De conformidad con las disposiciones

legales vigentes, se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima establecida en la Sección anterior, las que serán abonadas con los siguientes recargos:

- a) Con el 25 por ciento las dos primeras horas diurnas.
- b) Con el 40 por ciento la tercera y sucesivas horas diurnas.
- c) Con el cien por cien las realizadas en jornadas nocturnas.
- d) Con el 140 por ciento las realizadas en domingos o festivos, ya que sean diurnas o nocturnas.

A los efectos de cómputo del salario hora individual, regulado por el Decreto de 21 de septiembre de 1960 y disposiciones complementarias, se entenderá por salario anual individual el total de los emolumentos realmente percibidos por el trabajador durante doce meses, excluido el importe de las horas extraordinarias.

### Sección 3.<sup>a</sup>—Descanso semanal

Art. 34.—De conformidad con la vigente legislación sobre descanso semanal, queda prohibida toda actividad laboral de la Empresa en domingo.

Cuando excepcionalmente y por urgente necesidad del servicio hubiera de trabajarse en domingo y ello con la correspondiente autorización de la Delegación de Trabajo, se abonará dicho día con el 140 por ciento de recargo, a menos que la Empresa otorgue al productor un descanso semanal compensatorio, en cuyo caso podrá abonar el salario devengado en domingo con el 100 por cien de recargo.

### Sección 4.<sup>a</sup>—Vacaciones

Art. 35.—El régimen de vacaciones retribuidas del personal será el siguiente:

- a) Para el personal administrativo: 20 días naturales.
- b) Para el resto del personal: 15 días naturales.

Por cada cinco años de servicios efectivos a la Empresa se aumentarán las vacaciones en cinco días naturales, hasta un máximo de 30 días para el personal administrativo y 25 días para el resto del personal.

Art. 36.—Es facultad privativa de la Empresa la fecha de la concesión de las vacaciones anuales para su personal, aunque se procurará, como tradicionalmente viene haciéndolo, hacerlas coincidir con los días en que se celebra la Feria de la Ciudad donde radica el centro de trabajo.

Art. 37.—Los trabajadores varones, menores de 21 años, que asistan a campamentos, viajes, cursillos, etc., del Frente de Juventudes, disfrutarán de 20 días laborales de vacaciones, de acuerdo con lo que establece la Orden de 29 de diciembre de 1945.

## CAPITULO XII

### Premios, Faltas y Sanciones

#### Sección 1.<sup>a</sup>—Premios

Art. 38.—Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establece los correspondientes premios y sanciones.

Art. 39.—Se señalan como motivos dignos de premio lo siguientes:

Esíritu de servicio.

Esíritu de fidelidad.

Afán de superación profesional.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no, de un modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, sin que nada ni nadie se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita con los servicios continuados en la Empresa durante un periodo superior a diez años, sin interrupción alguna y sin que medie sanción por falta grave.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional a aquellos empleados que se sientan acuciados por la necesidad de mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo.

Art. 40.—Los premios correspondientes al personal que se haya hecho acreedor a los mismos, serán los siguientes:

a) En metálico desde 250 a 1.000 pesetas; según los casos.

b) 15 días de vacaciones pagadas en una Residencia de la Obra Sindical de «Educación y Descanso».

c) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que corresponden al interesado, sin merma de sus emolumentos.

La concesión de los premios se hará por la dirección de la Empresa, a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo del productor.

#### Sección 2.<sup>a</sup>—Faltas

Art. 41.—Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán, por consideración a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

Art. 42.—Serán faltas leves:

- a) La falta de puntualidad injustificada en la

asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos.

b) No cursar a tiempo la oportuna baja cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Sin como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Faltas de aseo y limpieza personal.

f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, durante los actos de servicio.

g) Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exija causa justificada.

h) La blasfemia no habitual.

Art. 43.—Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días.

b) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o desempeño de servicio.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia o servicio. Si implicase quebranto grave de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado muy grave.

e) Simular la presencia de otro compañero, fichando, o contestando por aquél.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

g) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia y que pueden afectar a los Seguros Sociales Obligatorios y Plus Familiar. La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

i) La negativa a prestar servicios extraordinarios en casos que se consideren de urgencia.

j) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Art. 44.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, etc.

c) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzcan quejas justificadas de sus compañeros.

d) La falta de respeto y consideración a sus Jefes, así como a los compañeros.

e) La condena por delito de robo, hurto y malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pudiera implicar para estas desconfianzas respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

f) La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que, en este segundo caso, fuese habitual.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos relativos a la Empresa.

h) Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

i) Los malos tratos de palabras u obras, tanto a los Jefes, compañeros, como a los subordinados.

j) La blasfemia habitual.

k) Fumar en la Fábrica o Almacén a partir una hora antes de la señalada para la salida.

l) Cualquier actividad u omisión que pudiera entrañar grave riesgo de incendio.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

o) El originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

q) Cualquier otra acción u omisión de características análogas a las que anteriormente se señalan.

### Sección 3.ª—Sanciones

Art. 45.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Multa de un día de haber.

d) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º—Por faltas graves:

a) Disminución de las vacaciones retribuidas hasta el mínimo legal.

b) Multa hasta seis días de haber.

c) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º—Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

c) Despido con pérdida de todos los derechos.

Art. 46.—De acuerdo con lo que preceptúa el artículo 102 del Decreto de 17 de Enero de 1963, no será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves. El trabajador podrá impugnarlas por medio de demanda, y el Magistrado, en su sentencia, las confirmará, revocará o impondrá la que considere más adecuada a la naturaleza de la falta.

Art. 47.—No obstante lo señalado en el artículo anterior, cuando como consecuencia de una falta contra la disciplina laboral, la Empresa sancione a un productor con el despido, deberá comunicar por escrito al trabajador esta circunstancia, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron.

Art. 48.—El importe de las sanciones de carácter económico, tales como multas, suspensiones, así como el montante de salarios correspondientes a vacaciones retribuidas, de que se prive a algún trabajador, servirá para incrementar el Fondo repartible del Plus Familiar.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 49.—Serán de aplicación a la Compañía las disposiciones sobre prevención e higiene en general que se encuentran ordenadas, y en particular las del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 31 de enero de 1940, en cuanto se refiere a situación general de los locales, condiciones de los mismos, ventilación, calefacción, transmisiones, motores, transportes interiores y precauciones especiales de órganos móviles y maquinarias en general.

Será objeto de especial cumplimiento el Capítulo VII del Reglamento de 31 de enero de 1940, sobre prevención y extinción de incendios.

Todas las dependencias o centros de trabajo, dispondrán de un botiquín completo para efectuar las primeras curas de urgencia en caso de accidentes.

## CAPITULO XIV

### Previsión

Art. 50.—Con independencia de las prestaciones que correspondan de conformidad con las disposiciones legales de carácter general en materia de seguros y subsidios sociales, el personal comprendido en el presente Convenio estará amparado por la Mutualidad Laboral de Actividades Diversas, de acuer-

do con las normas contenidas en sus Estatutos reglamentarios, aprobados por Orden de 25 de septiembre de 1954.

Para la realización de los fines que a la mencionada Mutualidad corresponden, las entidades y productores vendrán obligados al pago de las cuotas estatutariamente establecidas.

## CAPITULO XV

Art. 51.—Incompatibilidades.—Ningún productor podrá desempeñar servicios análogos en Empresas o actividades que estén en íntima conexión con la Compañía Canariense Marroquí de Tabacos, S. A.

Art. 52.—Uniformes.—El personal subalterno y obrero que se estime necesario, estará obligado a usar la ropa y calzado que la Empresa le facilite, el que solo podrá usarse en la forma y por el tiempo que determine la Empresa.

Art. 53.—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto, disfrute el personal a la entrada en vigor del presente Convenio. Las retribuciones superiores otorgadas voluntariamente, podrán ser absorbidas en la parte que corresponda, por las nuevas condiciones económicas que ahora se establecen, a tenor de lo dispuesto en el Decreto de 21 de marzo de 1958.

Art. 54.—No repercusión.—Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio, en cuanto excedan de los salarios mínimos cotizables, no estarán sujetas a cotización por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, no integrando tampoco el fondo repartible del Plus Familiar o prestación que lo sustituya.

Art. 55.—Con el fin de que los productores puedan solemnizar las tradicionales Fiestas Nochebuena y Año Nuevo, los días 24 y 31 de Diciembre de cada año se trabajará en régimen de jornada continua de seis horas.

Art. 56.—Los productores varones tendrán derecho a que le sean entregado por la Empresa semanalmente, un paquete de tabaco de cincuenta gramos.

## CAPITULO XVI

### Vigilancia del Convenio

Art. 57.—En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo V, de la Orden de 22 de Julio de 1958, se crea para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido una Comisión Supervisora presidida por el Jefe Provincial del Sindicato de Actividades Diversas, é integrada por tres representantes nombrados por la Empresa y otros tres designados por la Representación Sindical de los Productores, en la que intervendrán también como Asesor el que lo es de este Convenio u otro Letrado designado por ambas Representaciones.

Art. 58.—Esta Comisión deberá quedar consti-

tuida en el plazo máximo de quince días, a partir de la aprobación del texto del Convenio.

Art. 59.—Las funciones específicas de la Comisión serán:

- Asesorar a la Empresa sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio.
- Vigilar el exacto cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- Conciliación en los problemas colectivos.

Art. 60.—Las funciones y actividades de la Comisión de Vigilancia no obstaculizan en ningún caso en libre ejercicio de las jurisdicciones de la Inspección del Trabajo y de aquellas otras administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y en el Decreto de 20 de septiembre de 1962. En caso de duda, la Comisión de Vigilancia elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

#### ARTICULO XVII

##### Claúsula Especial

Art. 62.—Las representaciones social y de la empresa, por unanimidad, estiman que el presente convenio no determinará un alza en los precios.

El presente Convenio lo firman y lo rubrican doce señores.—Ilegibles.

427

## Normas Laborales

Vista la Orden de 25 de junio de 1963, por la que se asimilan las categorías profesionales de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo a los Grupos de cotización del Decreto 56/1963, de 17 de enero, y

**Resultando:** Que en esta jurisdicción existe la Reglamentación Laboral provincial para Porteros de Fincas Urbanas de Ceuta, aprobada en 22 de abril de 1957 y publicada en el «Boletín Oficial de Ceuta» número 1.597, de 16 de mayo de 1957, por lo que ha de asimilarse tal categoría profesional conforme a lo previsto en dicha Orden.

**Resultando:** Que el pronunciamiento, trámite y plazo de esta Resolución se ajusta a lo preceptuado.

**Considerando:** Que la asimilación de categoría del Portero regulada laboralmente en la Reglamentación citada, a efectos del artículo primero, uno, del Decreto 56/1963, de 17 de enero, ha de estimarse comprendida en el Grupo Diez.

Vistos los preceptos legales citados y demás de aplicación general,

**Esta Delegación Provincial de Trabajo,**

**Acuerda:** Asimilar la categoría de Portero de la

Reglamentación Laboral de Ceuta, y a los efectos del artículo primero, uno, del Decreto 56/1963, de 17 de enero, como comprendida en el Grupo Diez, y con efectos desde el 1.º de julio de 1963.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Ceuta, a ocho de julio de mil novecientos sesenta y tres.

El Delegado de Trabajo,  
José Martín Ramos.

428

## Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Ceuta

### EDICTO

Por el presente se requiere a Abdelkader Ben Abselam Chauni, hijo de Abselam y Saia, natural y vecino de Ceuta sin domicilio fijo, marinero y Mustafa Hamido Al-lal, hijo de Hamido y Fatima, natural de Ceuta y vecino de Castillejos, para que comparezcan ante este Juzgado a constituir la fianza personal de cinco mil pesetas que se le exigen en Causa 211 de 1962 por robo, para asegurar las responsabilidades civiles, con apercibimiento que de no comparecer les parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Ceuta 10 de Julio de 1963.

El Magistrado-Juez de Instrucción,  
José Sánchez Faba.

El Secretario Judicial,  
Enrique Fernández.

429

### EDICTO

Por el presente se dejan sin efecto las ordenes de busca y captura que fueron publicadas en la requisitoria fecha 24 de julio de 1961, del procesado Taieb Ben Taieb Fassi, por haber sido habido ingresado en prisión en méritos del sumario 79 de 1961, por robo.

Ceuta, 11 de Julio de 1963.

José Sánchez Faba.

Enrique Fernández.

430

## Juzgado Municipal de Ceuta

### REQUISITORIA

Por la presente, se cita, llama y emplaza a Fat-

ma Ben Alí Lubriski, de 20 años, soltera, hija de Alí y Fatuch, natural de Tetuán, vecina de Ceuta, domiciliada en Barriada de San José, calle Narváez Alonso, Patio Yibilia, para que dentro del término de diez días, contados a partir de la publicación de esta requisitoria en el Boletín Oficial de la ciudad, bajo apercibimiento de ser declarada rebelde y cuyo actual paradero se desconoce, para que comparezca ante este Juzgado Municipal, sito en la calle Agustina de Aragón, 4, a cumplir la pena que le ha sido impuesta en el juicio de faltas número 652 de 1962, seguido contra la misma por lesiones.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades tanto civiles como militares, procedan a la busca y captura de la expresada, la detengan y la pongan a la disposición de este Juzgado, pues en ello está interesada la recta administración de Justicia.

Ceuta 9 de Julio de 1963.

El Juez Municipal,  
Alberto Barbasán.

El Secretario,  
Enrique Ugedo.

431

## Cédula de Notificación

En virtud de providencia dictada en juicio faltas 652 de 1963, sobre lesiones, contra Fatma Bentz Alí Lubriski, de 20 años, soltera, hija de Alí y Fatuch, natural de Tetuán, vecina de Ceuta, domiciliada en Barriada de San José, calle Narváez Alonso (Patio Yibilia), cuyo paradero se desconoce, se ha acordado dar traslado de las liquidaciones de costas y Tasas practicadas en dicho juicio que respectivamente ascienden a diez y siete y trescientas veinte pesetas, por término de tres días, apercibida de que si transcurre este tiempo y no formula reclamación alguna, serán declaradas firmes, procediéndose a su cobro por vía de apremio, si preciso fuese.

Ceuta a 9 de Julio de 1963.

El Secretario,  
Enrique Ugedo.

432

## Requisitoria

Por la presente, se cita, llama y emplaza a Alí Said Brahin Susi, de 18 años, soltero, jornalero, hijo de Alí y de Menana, natural y vecino de Tetuán, domiciliado en Patio Chami, sin número, para que dentro del término de diez días, contados a partir de la publicación de esta requisitoria en el B. O. bajo apercibimiento de ser declarado rebelde, y cuyo actual paradero se desconoce, para que comparezca ante este Juzgado Municipal, sito en la calle Agustina de Aragón, 4, a cumplir la pena que le ha sido impues-

ta en el juicio de faltas número 179 de 1963, seguido contra el mismo por escándalo.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades, tanto civiles como militares, procedan a la busca y captura del expresado, lo detengan y pongan a la disposición de este Juzgado, pues en ello está interesada la recta administración de Justicia.

Ceuta 9 de Julio de 1963.

El Juez Municipal,  
Alberto Barbasán.

El Secretario,  
Enrique Ugedo.

## ANUNCIO

Por el presente y habiéndose sufrido error, se deja sin efecto la requisitoria inserta en el Boletín Oficial de la ciudad de fecha 6 de Junio pasado número 1913, página ocho, número 369 correspondiente a Maimin Al-lal Hassan, de 20 años, soltero estudiante, hijo de Al-lal y de Fatima, vecino de Tetuán, domiciliado en calle Sueca Baja número 20 que se refería al juicio faltas 179 de 1963.

Lo que se hace público para constancia a las Autoridades tanto civiles como militares.

Ceuta 9 de Julio de 1963.

El Juez Municipal,  
Alberto Barbasán.

434

## Comandancia General de Melilla

### Tercio Gran Capitán I de La Legión

## EDICTO

Habiéndose presentado voluntariamente ante las Autoridades prevenidas el ex-legionario Eulogio Morrondo Martín, hijo de Juan y de Victoriana, natural de Becerril del Campo (Palencia), de 23 años de edad, estado soltero, por medio del presente se anulan las requisitorias publicadas en los Boletines Oficiales de Ceuta, Melilla y Palencia, números 1916, 1665 y 78, de fecha 27 de Junio de 1963, 4 de Julio y 1 de Julio del año en curso.

Dado en Melilla a diez de Julio de mil novecientos sesenta y tres.

El Capitan Juez Instructor,  
Firmado: Emilio Tomás Rodríguez.

## Requisitoria

Alvarez Enrique, Manuel, hijo de Bernardo y Veneranda, de 30 años de edad, de estado soltero, natural y vecino de Ponferrada, (León), de profesión jornalero, estatura un metro setecientos milímetros, pelo castaño, cejas al pelo, ojos castaños, nariz recta, barba poca, boca regular, color sano, producción buena y sin señas particulares visibles, procesado en Expediente Judicial número 1.063-61, por la falta grave de ACUMULACION DE LEVES, comparecerá en el plazo de TREINTA DIAS naturales,

contados a partir de la fecha de la presente requisitoria en los Boletines Oficiales de Melilla, Ceuta, León y Madrid, ante el Capitán Juez del Tercio Gran Capt.º I de La Legión, don Emilio Tomás Rodríguez, en su despacho Oficial, en Melilla, bajo apercibimiento que de no verificarlo será declarado rebelde.

Asimismo se ruega a las Autoridades tanto militares como civiles la busca y captura del mismo, que en caso de ser habido será puesto a disposición de este Juzgado y a resultas del referido procedimiento.

Dado en Melilla, a nueve de julio de mil novecientos sesenta y tres.

El Capitán Juez Instructor,  
Firmado: Emilio Tomás Rodríguez.

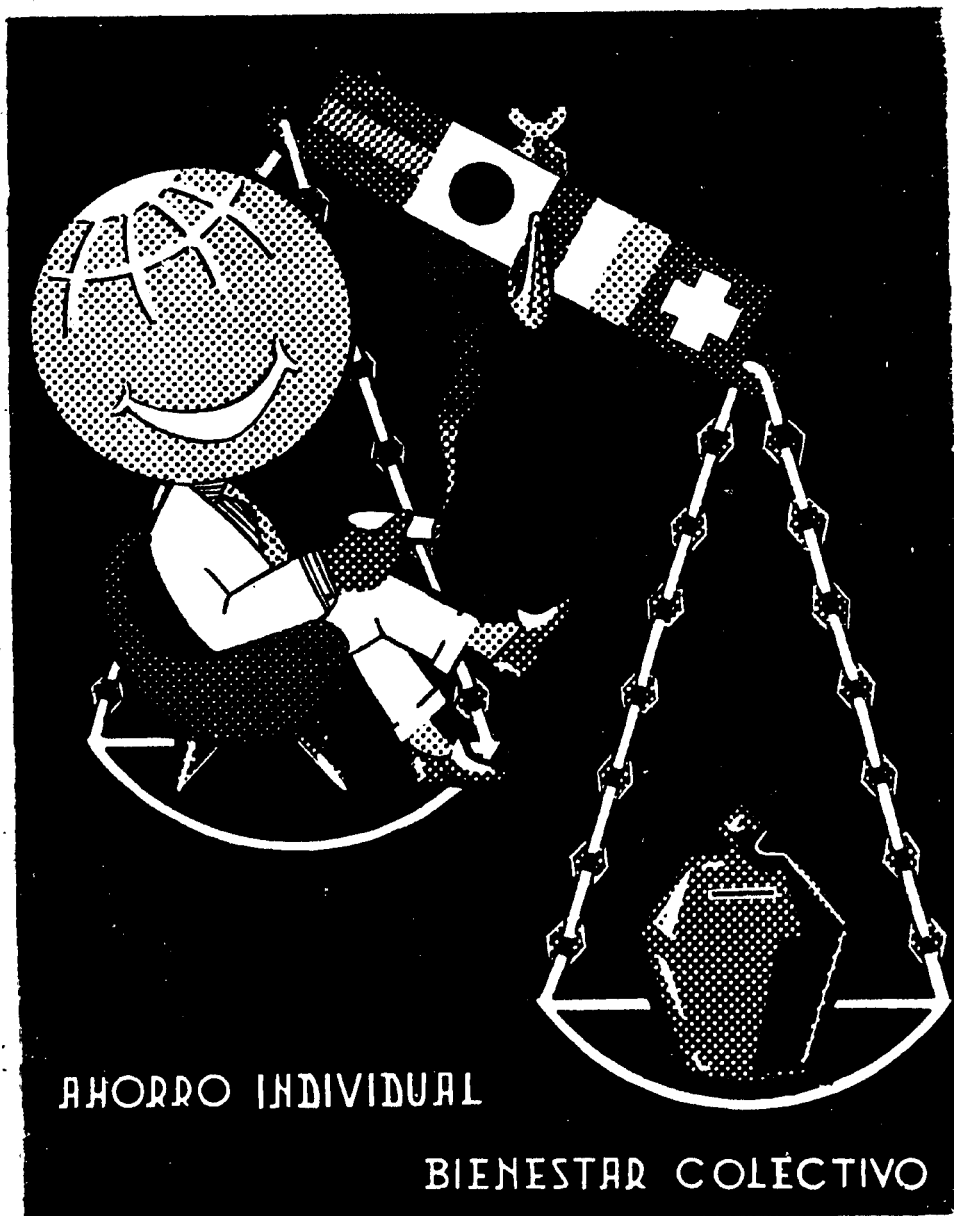
# Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Ceuta

Institución Benéfico-Social que goza de la protección del Estado

OFICINAS: Central, Teniente Arrabal, 3

Agencia Urbana, 1, José Antonio, 18

Agencia Urbana, 2, Tte. Coronel Gautier, 1



A  
H  
O  
R  
R  
O  
S  
E

## AHORRO INDIVIDUAL, BIENESTAR COLECTIVO

Al depositar sus economías en esta Caja obtiene las siguientes ventajas:

Máximo interés legal (2 al 3 por ciento).

Facilidad de operar en todo el territorio nacional.

Posibilidad de ser agraciado con importantes premios.

Satisfacción de colaborar en la Obra Social y Cultural que en beneficio de Ceuta y sus clases humildes realiza la

...Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Ceuta.



**Marcelino González é Hijos, S. L.**

**ALMACEN DE COLONIALES**

Agustina de Aragón, 3 Teléfono, 2516 CEUTA

**MANUEL CASTAÑO NAVARRO**

**CONTRATISTA DE OBRAS**

Velarde, 12 --- Teléfono, 3827

**CEUTA**

**MIGUEL GUIL VALVERDE**

**CERRAJERIA ARTISTICA  
CONSTRUCCIONES METALICAS  
FABRICA DE COLCHONES**

Recinto, 1 al 7 Teléfono, 3124 CEUTA

**Compañía General de Carbones**

Oficinas: CALVO SOTELO, 24

Depósito: MUELLE DEL GENERAL ALFAU  
TELEFONO, 1700 CEUTA

**Empresa de Alumbrado Eléctrico de Ceuta**

**Sociedad Anónima**

Dirección Telegráfica: Alumbrado  
Teléfonos, 1900 y 1729  
Apartado, 13 CEUTA

**«EL FARO DE CEUTA»**

**Diario Gráfico de Información General**  
Dirección, Administración y Talleres:  
SOLIS núm. 4

Teléfonos, 3649 - 1024 y 2207 — Apartado de Correos 188

**«YBARROLA»**

Depósitos de Aceite Combustible, S. A.

Fuel - oil Gas - oil - Lubrificantes

CEUTA - TANGER

Carbones - Consignaciones

MADRID - BILBAO



**Molina, S. L.**

**ELECTRICIDAD**

**Artículos para regalos**

CEUTA

TETUAN

CADIZ

**“La Española” - Imprenta Godino**

Ciudad de Trujillo núm. 3 (Callejón de Molina) Teléfono 1113

**CEUTA**

**DEPOSITOS COMERCIALES CEUTIES, S. A.**  
(DECOCESA)

Concesionarios de los Almacenes del Puerto Franco.

Almacenaje y custodia de mercancías.

CEUTA

Oficinas: Avenida de España, 7

Teléfonos. — Oficinas, 3818. — Almacenes 3819

**LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL**

**COMPANIA DE SEGUROS REUNIDOS**

Subdirectores para Ceuta:

**FERNANDO RUIZ DEL PORTAL**

Y

**MIGUEL VALLEJO MORALES**

General Delgado Serrano, 1-1.º

Teléfono, 1528

**MOISES A. BENTATA BARCHILON**

**MAYORISTA**

Papelería - Novelas - Filatelia - F. Española, 3 Tel. 1209.-Ceuta

Filial en TETUAN:

**PAPELERIA BENTATA**

Mohamed Torres, 2. interior. Teléfono 1731  
MATERIAL DE ESCRITORIO Y ESCOLAR  
SUMINISTRO AL EJERCITO

# José María Borrás, S. A.



CEUTA

## Vicente García Arrazola

Agente de Aduana Colegiado

Contratista Oficial de los servicios de Transportes Militares

CEUTA CASTILLEJOS TETUAN TANGER

Plaza de Africa 3  
Teléfono, 1717

Mohamed Torres, 4  
Teléfono, 1041

Velazquez 16  
Telf. 1857

## Alfonso Cruzado Canca

ADMINISTRACION DE FINCAS URBANAS Y RUSTICAS

Oficinas Almirante Lobo, 13  
TELEFONO, 3428

CEUTA

## CONSTANTINO COSIO, HNO

CRIADOR Y EXPORTADOR

DE VINOS FINOS

CHICLANA DE LA FRONTERA

## J. ZAPICO Y HERMANOS

ULTRAMARINOS

Mártires, 4

CEUTA

Teléfono, 1619

Almacenistas al por mayor

## ATLAS, S. A.

COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES  
PRODUCTOS PETROLIFEROS Y SUS DERIVADOS

Gas Butano - Consignatarios buques - Distribuidores  
exclusivos para Marruecos y Plazas de Soberanía de los  
productos de la C. E. P. S. A, Refinería de Santa Cruz  
de Tenerife.

# IMPRENTA OLIMPIA

Las Artes Gráficas al servicio de la Industria y el Comercio

EDITORIA DEL BOLETIN OFICIAL DE CEUTA

TELEFONO, 3822

CEUTA

## Compañía Canariense Marroquí de Tabacos

S. A.

CEUTA-MELILLA

TELEFONO: 3310

CALVO SOTELO, 26

## José Ibáñez Canto

ALMACEN DE TEJIDOS

CASA FUNDADA EN 1896

DIRECCION:

TELEGRAFICA

TELEFONICA

APARTADO DE CORREOS, 68

José Antonio Primo de Rivera, 16

CEUTA

## Clemente Rocabert Vila

CONTRATISTA DE OBRAS

Falda Hacho, 7.

Teléfono, 1733

CEUTA

## La Esmeralda

JOYERIA

Camoens, 1

Teléfono, 2713