



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año. CXXX

Viernes, 25 de octubre de 1963

Depósito Legal: Z. núm. 1 (1958)

m. 244

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 publiquen oficialmente en ella, y desde cuatro días después para los pueblos de la misma provincia (Ley de 3 de noviembre de 1887).

Las Leyes obligan en la Península, Islas Baleares y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiera otra cosa. (Código Civil).

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

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

SECCION QUINTA

Núm. 4.688

Alcaldía de Zaragoza

Habiendo solicitado "Almacenes Santa Bárbara" la instalación y funcionamiento de un taller de confección en el Paseo Cuéllar, calle particular (parcelación Martínez, núm. 4), con cinco motores de 2,50 C. V. de fuerza motriz,

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 14 de octubre de 1963. — El Alcalde accidental, José Paricio.

Núm. 4.688

Habiendo solicitado "Virval", S. A. (José-López Lacalle) la instalación y funcionamiento de un depósito para fuel-oil, en la carretera de Castellón,

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de

1961, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 14 de octubre de 1963. — El Alcalde accidental, José Paricio.

• • •

Núm. 4.688

Habiendo solicitado don Hilario Chueca Gómez la instalación y funcionamiento de un taller mecánico en la calle de Sangenis, núm. 52, con ocho motores de 6,15 C. V. de fuerza motriz,

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 14 de octubre de 1963. — El Alcalde accidental, José Paricio.

• • •

Núm. 4.688

Habiendo solicitado don Fernando y don Alvaro Ariza Longás la instalación y funcionamiento de un taller de reparación de maquinaria agrícola en la calle Arquitecto Lafiguera, núm. 3, con

tres motores de 3,25 C. V. de fuerza motriz,

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 14 de octubre de 1963. — El Alcalde accidental, José Paricio.

• • •

Núm. 4.688

Habiendo solicitado don Eduardo Alonso Rodríguez la instalación y funcionamiento de tres tanques de fuel-oil, en carretera de Logroño a Zaragoza, hectómetro 4, kilómetro 155,

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 14 de octubre de 1963. — El Alcalde accidental, José Paricio.

Núm. 4.175

Delegación Provincial de Trabajo

Con fecha 19 de septiembre de 1963 ha sido aprobado por esta Delegación Provincial de Trabajo el Convenio colectivo sindical de la empresa "Aluminio y Aleaciones", S. A., de esta capital, que a continuación se transcribe:

Capítulo I

Ambito personal

Artículo 1.º Este Convenio es de aplicación para todo el personal de la empresa "Aluminio y Aleaciones", sociedad anónima ("Alumalsa"). Del mismo sólo quedarán excluidos los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, en los que concurran las características y circunstancias expresadas en el artículo 7 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Una vez aprobado el presente Convenio, el personal de la empresa, así como el de ingreso posterior en la misma, vendrá obligado a aceptar todas sus normas, a cuyo efecto será divulgado debidamente.

Ambito temporal

Art. 2.º Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del día 26 de julio de 1963. Su duración será de dos años, prorrogables tácitamente de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la terminación del primer bienio o de cada una de sus prórrogas, no se pidiese su rescisión o revisión a la Autoridad laboral competente.

Causas de denuncia

Art. 3.º No obstante lo dispuesto en el artículo 2.º, será motivo de denuncia por las partes la concurrencia de cualquiera de los hechos o circunstancias siguientes:

a) Que por el Ministerio de Trabajo o por Convenio colectivo sindical interprovincial se modifique la tabla de salarios actualmente en vigor, de forma tal que la nueva que se implantase fuese superior a la que se establece en el presente Convenio. Para determinar cuál de ambas tablas es superior a otra se tomará como módulo único la categoría de peón ordinario especialista.

b) Que por el Ministerio de Trabajo se modifiquen las normas actuales en vigor, sobre cotización para seguros sociales y mutualismo laboral. Se entenderá modificación de dichas normas tanto si se altera la base impositiva o salario cotizable, habida cuenta de los conceptos de abono hoy excluidos, co-

mo la prima, coeficiente o tanto por ciento de tributación.

No obstante, la empresa se reserva el derecho de no denunciar el Convenio y absorber todo aumento posterior, cualquiera que sea su origen, si en conjunto las condiciones de este Convenio son superiores a las concedidas posteriormente.

Art. 4.º Por ser en su conjunto más favorables para el personal de "Alumalsa" las condiciones de este Convenio, son absorbibles en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de jornal o sueldo, pluses fijos o variables, premios, etc.) por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Capítulo II

Ordenación del trabajo

Art. 5.º Organización del trabajo. — La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la dirección de la empresa pueda actuar con la ágil eficacia requerida por la coyuntura de los mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Art. 6.º Autoridad y jerarquía. — La empresa está dirigida por un consejo de administración y, por delegación de éste, por la dirección de la empresa, la cual tiene facultades para la organización y ordenación técnica de la misma.

Para velar por el exacto cumplimiento de sus mandatos, organización, distribución y disciplina en los trabajos y servicios de la fábrica, la dirección puede delegar su autoridad en los jefes, maestros o encargados, quienes serán obedecidos y respetados en el desempeño de sus misiones.

El personal que se crea con derecho a formular alguna reclamación lo hará personalmente a su jefe respectivo, inmediato, con la debida corrección y sin que permita la intromisión de personas a quienes no afecte la reclamación.

El personal que después de haber expuesto sus reclamaciones a un jefe inmediato no percibiese contestación, podrá solicitar entrevistarse con el jefe de servicio, y si éste tampoco contestase a la reclamación, o si el interesado se sintiese perjudicado con ésta, de-

berá dirigirse a su enlace o vocal del jurado, quien presentará el asunto al seno del jurado.

Art. 7.º Deberes de los jefes, maestros o encargados y jefes de equipo. — Los jefes, maestros o encargados y jefes de equipo, aparte de sus obligaciones de orden técnico, deberán:

a) Permanecer en sus puestos en las horas de trabajo.

b) Ordenar y distribuir los trabajos, por iniciativa propia o de acuerdo con las órdenes recibidas de la jerarquía superior, y vigilar su cumplimiento, velando por la perfecta ejecución del trabajo a ellos confiado.

c) Mantener la disciplina en el personal a su cargo y procurar que pongan toda la actividad, cuidado y prudencia que sea menester en el desempeño de sus cargos, exigiendo la utilización de los medios necesarios para prevenir los accidentes.

d) Cuidar del buen estado de conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas y útiles y velar por la limpieza de los talleres a su cuidado.

e) Extender los vales correspondientes para retirar materiales de almacén.

f) Proponer a la jerarquía superior, a los efectos del cumplimiento de este Convenio, las recompensas o sanciones que procedan al personal a sus órdenes.

g) Lograr buena producción, cumpliendo las exigencias marcadas en orden a la productividad, calidad y costes.

h) Mandar a su personal de forma humana y eficiente, para lograr su satisfacción en el trabajo y el rendimiento óptimo.

i) Conseguir un auténtico progreso técnico que permita el desarrollo de la sociedad.

j) Y, en una palabra, tener sentido exacto y extenso de sus responsabilidades.

Art. 8.º Deberes del personal en general. — Los deberes del personal en general son:

a) Conservar rigurosamente el horario de trabajo legalmente establecido por la empresa.

b) Respetar y obedecer a sus superiores inmediatos en todo lo que se relacione con el trabajo y cumplir con puntualidad y esmero las órdenes que dimanen de los superiores.

c) Solicitar de su jefe inmediato el consejo y dirección siempre que haya dificultades en su cometido, advirtiéndole los defectos de las máquinas, herramientas o útiles que puedan comprometer la seguridad del personal o el desarrollo normal del trabajo.

d) Poner diligencia y asiduidad en el trabajo que se le encomiende y cuidar con esmero las máquinas y herra-

mientas que tenga a su cargo, manteniéndolas limpias y en buen estado, evitando gastos inútiles de energía, materiales y jornales.

e) Poner en conocimiento de sus jefes inmediatos la necesidad de elementos para continuar su labor.

f) Permanecer en su puesto de trabajo y no abandonarlo durante las horas del mismo sin causa justificada y sin autorización.

g) Utilizar los medios de protección y prevención contra accidentes que la empresa ponga a su disposición.

h) Todo el personal responderá de cuantos documentos se le entreguen, ya sea en custodia o como elementos de trabajo, tales como dibujos, planos, croquis, etc., etc., y habrá de utilizarlos única y exclusivamente para el trabajo encomendado y teniendo la obligación inexcusable de guardar la más absoluta reserva y discreción acerca del contenido de dichos documentos y de cuantos asuntos intervengan por cuenta de la empresa.

i) Se recomienda al personal no conserve sobre sí, o en los trajes de recambio, ninguna cantidad de dinero u objetos de valor, declinando la empresa toda responsabilidad en los hurtos, pérdidas o incendios que puedan ocurrir en la fábrica.

Art. 9.º Revisión de tiempos. — Podrá plantearse la revisión de un cronometraje definitivo si sus condiciones, a juicio de la empresa, variasen en cualquiera de los valores puntuables. A título indicativo se señalan como causas:

c) Mecanización del puesto de trabajo.

b) Cambio del método operatorio.

c) Condiciones que influyan en el coeficiente de descanso o de fatiga.

d) Condiciones que influyan en el ambiente de trabajo.

e) Otras circunstancias.

Art. 10. Saturación de trabajo. — Cualquier operario podrá ser saturado de trabajo, señalándole por el servicio de organización las tareas adecuadas, sin que por ello se deba aumentar la remuneración que viniese percibiendo el trabajador.

Art. 11. Instalación nuevas máquinas. — Cuando hayan de ponerse en servicio nuevas máquinas o instalaciones, el personal que haya de ocupar estos nuevos puestos de trabajo será libremente designado por la empresa entre el personal de plantilla y ello aun cuando la entrada en servicio de aquéllas determine el paro de otras similares que fabriquen los mismos productos. El personal libremente designado por la empresa será sometido a un período de instrucción y adaptación, cuya duración será fijada por el depar-

Si transcurrido el período de instrucción y aprendizaje a que se refiere este artículo los operarios, a juicio de la empresa, no demostrase las aptitudes necesarias, podrán ser sustituidos.

Art. 12. Cambios de puesto de trabajo. — Dadas las características especiales de esta empresa, si por necesidades de organización o por falta de pedidos para una sección determinada hubiera que cambiar a uno o varios productores de una a otra sección, éstos cobrarán su jornal base de acuerdo con su categoría, y la prima, de acuerdo con su nuevo puesto.

Art. 13. Reducción de plantilla temporal y permanente. — Los casos de reducción temporal y definitiva de plantilla se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo III

Art. 14. Censo laboral. — Una vez al año, en la última quincena de diciembre se llevará a cabo el censo de todos los productores de la fábrica.

En este censo general los trabajadores facilitarán los siguientes datos: domicilio, teléfono, estado, nombres y apellidos del cónyuge, hijos que tiene a su cargo, fecha de nacimiento, sexo y estado de éstos, especialidades u oficios sobre los que se ha capacitado, estudios que haya cursado en el año precedente, cargos representativos del sindicato, mutualidad u otros organismos oficiales para los que han sido designados.

Independientemente de lo señalado anteriormente, todo productor tiene obligación de comunicar al departamento de personal cualquier variación en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, aumento de familia, etc., etc., dentro de la siguiente semana en que se produzca el hecho.

Art. 15. Eventuales. — Cuando por necesidades de la fábrica motivadas por pedidos o reparaciones urgentes se contrate personal, éste tendrá carácter eventual, perteneciendo a la empresa hasta tanto duren las circunstancias que motivaron su contratación o indique el contrato eventual redactado a tal fin.

No obstante, a partir de la firma de este Convenio, todo obrero contratado eventualmente que trabaje siete meses seguidos u ocho alternos, dentro de un año natural, pasará a formar parte de la plantilla. Se exceptúa el personal que se contrata expresamente para el servicio de conservación.

En el contrato que firme el personal eventual se especificará el sitio para el cual se contrata, pudiendo, no obstante, realizar por necesidades de organización otros trabajos distintos para los

mente a su puesto de origen hasta la terminación del contrato cuando hayan desaparecido las circunstancias que dieron lugar al cambio.

Art. 16. Escalafones y registro. — "Alumalsa" tendrá en todo momento a disposición de su personal los registros de cada categoría profesional en los distintos grupos y con los requisitos que señala la Reglamentación nacional Siderometalúrgica.

Anualmente se publicará y fijará en los tablones de anuncios el escalafón general, pudiendo el personal, en el plazo de un mes después de expuesto, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus derechos que le asistan y que por error u omisión no han sido tenidos en cuenta.

Art. 17. Admisión del personal. — Trámite. — Todo ingreso de personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre el particular y las especiales consignadas en el presente Convenio. El interesado deberá seguir los siguientes trámites:

Primero. Solicitar el ingreso por escrito a la dirección de la empresa según modelo oficial de la misma, acompañando cuatro fotografías recientes a la solicitud.

Segundo. En caso de haber prestado servicio con anterioridad en otra empresa, deberá presentar certificado de trabajo expedido por la misma.

Tercero. Los menores de dieciocho años presentarán indispensablemente autorización paterna o, en su caso, de sus tutores o representantes legales, debidamente diligenciadas, e igualmente certificado de haber cursado estudios primarios.

Cuarto. Certificación médica considerándolo apto para el trabajo.

Art. 18. Los ingresos de nuevo personal serán siempre a título de prueba, cualquiera que sea su categoría.

El período de prueba para el personal sin título ni mando de nuevo ingreso, será de seis meses. Durante el período de prueba, tanto el productor como la empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba, proceder a rescisión del contrato mediante preaviso respectivo de ocho días y sin que ninguna de las partes tengan por ello derecho a indemnización alguna.

El período de prueba para el personal titulado o con mando, cualquiera que sea su categoría o título, será de un año, con el fin de poder comprobar su competencia profesional, dotes de mando, etc.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 19. Salarios. — Para todos los

sea su servicio (con la salvedad de los menores de dieciocho años, para los cuales rige el Convenio provincial de Zaragoza), el salario será el siguiente:

a) Salario base: 60 pesetas (cuquiera que sea su categoría y el servicio del interesado).

b) Plus de Convenio provincial de Zaragoza, según la categoría del interesado. Este plus sólo se percibe cuando se alcanza el rendimiento mínimo "crea" de 75 por 100, cuyo rendimiento equivale al 100 por 100 de la Comisión Nacional de Productividad.

Al aplicar los conceptos a) + b) quedan absorbidas todas las mejoras que hasta la fecha había concedido la empresa, consistentes en las 500 pesetas de vida cara y, en los casos que existan, el plus de asiduidad, las retribuciones voluntarias, etc.

Suponiendo que existiera algún caso aislado de un productor que percibiera antes de la implantación de este Convenio ingresos superiores, sin incluir la prima, al salario de Convenio ahora establecido le será respetada la diferencia en más como plus de "Alumalsa".

Este plus de "Alumalsa" tendrá carácter "ad personam".

Art. 20. Primas. Para toda la fábrica se mantienen las actuales escalas de primas, pero éstas empezarán a percibirse a partir del rendimiento normal de 75 por 100 "crea".

Estas primas son tanto las actuales de "crea" como aquellas otras especiales que existen en algunas secciones, como almacén, conservación, etc.

Art. 21. Primas "crea". — Las primas "crea" son las siguientes, cuando se alcanza el rendimiento 100 por 100 "crea":

Oficiales de primera, 68 pesetas.

Oficiales de segunda, 66 pesetas.

Oficiales de tercera, 64 pesetas.

Especialista, 62 pesetas.

Peón, 60 pesetas.

Estas escalas de primas del sistema "crea" empezarán a actuar a partir del 65 por 100 de rendimiento.

No obstante, al 75'01 % de rendimiento se abonarán voluntariamente 6 pesetas de arranque.

A partir del 75 por 100 de rendimiento, por cada medio punto más se añade a la cantidad antes señalada (6 pesetas) el resultado de multiplicar éstos por: 1,08 pesetas, para los peones.

1,12 pesetas, para los especialistas.

1,16 pesetas, para los oficiales de tercera.

1,20 pesetas, para los oficiales de segunda.

1,24 pesetas, para los oficiales de primera.

Para mayor claridad ponemos el siguiente ejemplo:

Prima que le corresponde a un especialista a rendimiento 85 por 100:

$85 - 75 = 10$ puntos; o sea, 20 medios puntos.

$20 \times 1,12 = 22,40$ puntos.

$22,40 + 6$ pesetas arranque = 28,40 pesetas de prima.

Prima que le corresponde a un especialista a rendimiento 100 por 100:

$100 - 75 = 25$ puntos; o sea, 50 medios puntos.

$50 \times 1,12 = 56$ pesetas.

56 pesetas + 6 pesetas arranque = 62 pesetas de prima.

Art. 22. Prima para servicio preparación. — En los talleres mecánicos, modelos y placas-modelo, la prima será igualmente la de "crea", relacionada con la categoría y arrancando como para los demás del 75 por 100 de rendimiento.

Para aquellos productores del servicio de preparación que realicen trabajos sin estar a control, se les concederá una prima indirecta hasta tanto hayan podido pasar a control.

Esta prima se calculará tomando el promedio hombre percibido por los que ya están a control y de dicho promedio entregando a cada interesado:

El 75 por 100 del mismo a los oficiales de primera.

El 70 por 100 del mismo a los oficiales de segunda.

El 60 por 100 del mismo a los oficiales de tercera.

El 50 por 100 del mismo a los especialistas.

El 40 por 100 del mismo a los peones.

Art. 23. Fiestas no recuperables, recuperables y domingos. — Las fiestas recuperables que el calendario laboral de cada año señala se abonarán de acuerdo con el salario del Convenio "Alumalsa".

SA = 60 pesetas + plus Convenio

Los domingos y fiestas no recuperables, siendo que el productor haya alcanzado como mínimo el 75 por 100 durante la semana concluida, cobrará el salario de Convenio "Alumalsa"; en caso contrario percibirá solamente el salario mínimo legislado de 60 pesetas.

Art. 24. Tiempos no controlados y tiempos muertos. — En los trabajos no controlados se abonará el salario de Convenio. En los tiempos muertos o perdidos por causas ajenas a la voluntad del trabajador se pagará el jornal de Convenio siempre y cuando en el resto de la jornada haya alcanzado como mínimo el interesado el 75 por 100 del rendimiento; en caso contrario, sólo percibirá el salario base de 60 pesetas.

Durante estos tiempos muertos los jefes puedan mandar hacer a los operarios trabajos de "relleno".

Art. 25. Trabajos de ensayo. — Durante los trabajos de ensayo se garan-

tiza al personal el salario del Convenio de "Alumalsa":

SA = 60 ptas. + plus Convenio.

Art. 26. Piezas sin cronometrar. — También se pagarán a rendimiento 75 por 100 las piezas que se hagan sin que la oficina de métodos las haya cronometrado, si el motivo de esta omisión es debido a que dicha oficina no ha recibido ninguna comunicación en este sentido.

Estos tiempos se considerarán como horas de paro a efectos de prima para los jefes de equipo.

Art. 27. Trabajos nuevos. — En los trabajos nuevos, hasta tanto no se hayan dado tiempos por la oficina de métodos, se cobrará el salario de Convenio:

SA = 60 pesetas + plus Convenio.

Respecto a la prima, percibirá el promedio del rendimiento obtenido en ese mismo mes.

Si durante los cronometrajes de piezas nuevas el operario llevase actividades inferiores al 75 por 100 cobrará solamente el salario mínimo legislado:

SA = 60 pesetas.

Para los trabajos nuevos, la oficina de métodos, de acuerdo con el servicio comercial, dará una gama con las características que debe reunir la pieza, de acuerdo con los deseos de los clientes.

Una vez terminada la pieza, será llevada a verificación para su examen. Si verificación da su conformidad, esa pieza quedará de muestra y servirá de tipo de comparación para el resto de la serie, rechazándose como malas aquellas piezas que no se ajusten a la pieza-tipo.

Asimismo se guardará otra pieza tal como sale de fundición, que quedará en verificación también como pieza-tipo.

Art. 28. Piezas recuperables. — Las piezas defectuosas rechazadas por verificación, pero que sean susceptibles de recuperar, serán abonadas a la mitad de su precio normal.

Art. 29. Quinquenios. — Por aplicación de los preceptos de la Reglamentación Siderometalúrgica, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio en la empresa.

No obstante, considerando que la antigüedad es un signo de lealtad hacia la empresa, la sociedad elimina el tope de los cinco quinquenios máximos, y permite alcanzar todos los quinquenios posibles hasta que el productor alcance los 61 años.

Los quinquenios se abonarán a razón de un 5 por 100 por cada uno conseguido, en las mismas condiciones que

gidas por el Convenio provincial de Zaragoza, en los artículos 47 y 48.

Artículo 30. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.—Al personal que haya de realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas, penosas y peligrosas, se le abonará una bonificación del 20 por 100 del salario base que establece la Reglamentación Siderometalúrgica, con las rectificaciones obligadas que impone el Decreto sobre salarios mínimos de 17 enero de 1963, incrementados con los quinquenios a que tenga derecho: Plus toxicidad = $(60 + \text{quinquenos}) \cdot 20$, partido por 100.

Si por mejoras en las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse la citada bonificación una vez que la Delegación de Trabajo confirme esta desaparición.

Art. 31. Jefes de equipo. — A los jefes de equipo, el plus del 20 por 100 para dicha categoría se aplicará a los salarios del Convenio y por el tiempo trabajado tal concepto.

Capítulo V

Jornadas de trabajo

Art. 32. Jornada laboral.—La duración de la jornada laboral para el personal de la fábrica será de ocho horas. No obstante, con el fin de recuperar las fiestas recuperables y hacer los puentes de un día que haya en el año, se prolongará la jornada los minutos necesarios para recuperar estas fiestas. El horario será el siguiente:

Horario de verano.—(1 de mayo a 15 de septiembre), de 6 a 10 horas y de 10'15 a 14'15, más los minutos necesarios para recuperar las fiestas recuperables y puentes.

Horario de invierno.—(16 de septiembre al 30 de abril), de 7 horas a 11 horas y de 11'15 a 15'15, más los minutos necesarios para recuperar las fiestas recuperables y puentes.

No obstante, si las necesidades del trabajo lo exigieran o por cualquier otra causa justificada así conviniera, la dirección se reserva el derecho de poder modificar este horario (parcial o totalmente), avisando al personal con la debida antelación o informando al jurado y sin sobrepasar la duración de la jornada ordinaria, previa comunicación a la Inspección de Trabajo.

Cuando por necesidades de la fábrica haya que variar el horario de un trabajador o grupo de trabajadores, bien sea por avería, reparaciones urgentes o ampliación de turnos, etcétera, el personal afectado se regirá por las mismas normas establecidas para el horario general, en cuanto a minutos a recuperar, por fiestas recuperables o

puentes y duración del descanso para el bocadillo, se refiere.

Para este año el horario comenzará a regir a partir de 9 de septiembre y será el siguiente:

Horario de verano: de 6 a 10 horas y de 10'15 a 14'20 horas.

Horario de invierno: de 7 a 11 horas y de 11'15 a 15'20 horas.

Al final del año se hará el cómputo de horas y las que se hubieran hecho de más o de menos se saldarán en el ejercicio siguiente, bien sea aminorando o incrementando la duración de la jornada, bien sea aumentando la cantidad de fiestas.

Art. 33. Entradas y salidas del personal a la fábrica.—Las entradas y salidas del personal se regularán como sigue:

1.º En el tablón de anuncios figurará el horario correspondiente..

2.º La puerta de la factoría se abrirá con una antelación de media hora al comienzo del trabajo.

3.º Cinco minutos antes de la hora señalada para comenzar el trabajo se hará sonar la señal de atención, consistente en un toque de sirena.

4.º A la hora en punto se hará sonar dos toques de sirena y se procederá a cerrar la puerta de entrada, en cuyo momento el personal deberá encontrarse en su puesto de trabajo, listo para comenzarlo. Todo retraso se considerará falta de puntualidad.

5.º Cinco minutos después de dicha hora se volverá a abrir la puerta de entrada para la admisión de los rezagados, por un período de 25 minutos, pasados los cuales no se permitirá la entrada al trabajo a nadie hasta las 10 horas; pasadas las 10'15 horas, salvo que medien causas muy justificadas, no se permitirá la entrada.

6.º A la hora en punto de cesar el trabajo, se hará sonar un toque largo de sirena, en cuyo momento podrán suspenderse las faenas.

Art. 34. Relevos de turnos.—Cuando el trabajo haya de realizarse por turnos de obreros, el operario del turno saliente, al término de su jornada, hará entrega al entrante del trabajo que estaba realizando, comunicándole cuantos pormenores haya de tener en cuenta. El operario saliente está obligado a esperar al entrante durante quince minutos, y en caso de que éste no llegara informará seguidamente a su jefe de equipo o capataz, quien deberá tomar las medidas necesarias para reemplazarlo, si humanamente es posible. En el supuesto que el operario que debe relevarle llegue tarde, sin causa suficientemente justificada, éste sufrirá una multa correspondiente al importe de la cantidad que, en concepto de hora extraordinaria, la empresa tendrá que

pagar al operario que no pudo dejar el puesto a su hora.

Art. 35. Horas extraordinarias. — Aun cuando el personal, en general, no se compromete formalmente a hacer horas extraordinarias, se aviene a que si por imperiosa necesidad de la fábrica se solicita hacer alguna, no poner reparos.

Por lo que respecta al servicio de conservación, como su finalidad consiste en hacer reparaciones cuando la fábrica está parada, es obligatorio la aceptación de las mismas.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las disposiciones oficiales vigentes a tal respecto, tomando como base para su cómputo el salario de Convenio.

Capítulo VI

Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal

Art. 36. A estos efectos se considerará rendimiento normal en el trabajo al 75 por 100 "crea".

Para la adecuada calificación del bajo rendimiento se establecen las siguientes normas:

a) Bajo rendimiento voluntario.
b) Bajo rendimiento por ineptitud para el puesto que desempeña.
c) Bajo rendimiento por falta imputable a los materiales, máquinas o útiles de trabajo.

d) Bajo rendimiento voluntario no alcanzando el 75 por 100:

1.º Se entenderá que existe bajo rendimiento voluntario cuando el operario no alcanza el 75 por 100 "crea" en un determinado trabajo, si con anterioridad ha alcanzado rendimientos superiores en ese mismo trabajo y, verificados los útiles de trabajo, materiales o máquinas, se comprueba que son idénticos que cuando alcanzó rendimientos superiores al 75 por 100.

2.º Asimismo se considerará que existe bajo rendimiento voluntario cuando un operario no alcanza el 75 por 100 "crea" en un determinado trabajo, en el cual otro u otros operarios, considerados normales, han alcanzado rendimientos superiores y, verificados los útiles de trabajo, materiales o máquinas, se comprueba que son idénticos que cuando se alcanzaron rendimientos superiores al 75 por 100 y el servicio médico, previo reconocimiento del productor, dictaminase que reúne las condiciones físicas para el puesto.

3.º También se considerará que existe bajo rendimiento voluntario en los trabajos de nueva implantación, cuando un operario no alcance el 75 por 100 de rendimiento y revisados los tiempos, dados por la oficina de métodos, re-

sultasen correctos y el servicio médico, previo reconocimiento del productor, dictaminase que reúne las condiciones físicas para el puesto, y el jefe de equipo o persona que designe demuestre que se puede alcanzar dicho rendimiento.

La permanencia de seis días consecutivos o siete alternos en este bajo rendimiento voluntario, señalado en los apartados primero, segundo y tercero, será motivo suficiente para aplicar el artículo 77 de la Ley de Trabajo.

No obstante, previamente se amonestará por escrito al operario en bajo rendimiento y se dará copia de la misma al vocal del jurado de la sección correspondiente para tratar de que el interesado cambie su conducta y dé lugar a que por estar seis días consecutivos en bajo rendimiento o siete alternos se le aplique el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo. Si no modificase su bajo rendimiento y se tomase la decisión de despedirlo, el jurado será informado con todo detalle previamente.

4.º Si la baja de rendimiento voluntario es colectiva bastarán dos jornadas para poder aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo sin indemnización de ninguna clase.

5.º Los productores que vayan a prima a la producción o indirecta y sean sorprendidos por sus jefes en falta serán considerados, por este solo hecho, que su rendimiento es, en ese día, inferior al 75 por 100 y, por tanto, no tienen derecho al plus Convenio, independientemente de las demás consecuencias a que pueda dar lugar su falta.

b) Baja de rendimiento voluntario sin baja del 75 por 100:

1.º Se considera baja de rendimiento voluntario cuando un productor, que ha alcanzado rendimientos superiores al 75 por 100, baja un 20 por 100 su rendimiento con relación al mes anterior, aun cuando supere el 75 por 100 si no ha habido variación en el tipo de pieza ni obedece a enfermedad o circunstancias psíquicas especiales o a falta imputable a los materiales o útiles de trabajo.

La persistencia de la disminución de rendimiento voluntario durante tres días consecutivos, o seis alternos en este caso, será motivo suficiente para aplicarle cualquiera de las sanciones previstas para las faltas muy graves, menos el despido.

La reincidencia de esta falta en el plazo de un año natural será motivo suficiente para aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

2.º Cuando la baja de rendimiento voluntario sea de un 15 por 100 en relación con el mes anterior y se den las demás circunstancias exigidas en el

apartado anterior, será precisa la persistencia de seis días consecutivos o doce alternos para poder aplicarles las sanciones previstas para las faltas muy graves, menos el despido. La reincidencia de esta falta en el plazo de un año natural será motivo suficiente para aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

c) Baja colectiva de rendimiento voluntario:

La baja de un 10 por 100 en el rendimiento colectivo de un grupo de trabajadores en relación con el mes anterior, aun superando el 75 por 100, se considera voluntaria si no ha habido variación en las piezas o condiciones de trabajo.

La persistencia de la disminución voluntaria de rendimiento colectivo durante cuatro días consecutivos y ocho alternos será motivo de despido sin indemnización. Si de ello se derivase escándalo o indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar su actitud, bastará con dos días para poder aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

d) Falta de aptitud para el puesto que desempeña:

Si un productor no alcanzase el rendimiento mínimo permitido y, reconocido por el servicio médico, se apreciase falta de aptitudes para el puesto que ocupa, será trasladado a otro puesto más acorde con sus aptitudes, si existe. En este puesto percibirá la retribución que le corresponda a dicho puesto.

Para su adaptación en este nuevo puesto le será concedido un plazo de un mes. Si transcurrido dicho plazo se demostrara que esta ineptitud es fraudulenta, le será aplicado el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

e) Falta imputable a los materiales, máquinas o útiles de trabajo:

Si la baja de rendimiento fuera debida a los útiles de trabajo, materiales o máquinas, se corregirán las condiciones de trabajo hasta hacerlas coincidir con las previstas en el puesto, o bien se modificarán éstas adaptándolas a las condiciones realmente existentes, sin que en ninguno de ambos casos quepa exigir responsabilidad alguna al productor.

Capítulo VIII

Exención de cotización a seguros sociales y mutualismo laboral

Las mejoras establecidas en el presente Convenio sobre lo reglamentario oficialmente no computan a efectos de cotización de seguros sociales, mutualismo laboral, ni plus familiar, respetándose lo dispuesto en el Decreto 17-1-63 sobre seguridad social.

Se exceptúan los quinquenios, ya que se cotizará por los mismos aun cuando excedan de los cinco fijados por la Ley.

Como mejoras deben computarse no sólo las resultantes de jornales y sueldos convenidos por tiempos de trabajo, sino, además, las que se deriven de domingos, festivos, vacaciones, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias. En su totalidad están exentos de cotización las primas de producción y los devengos extrasalariales.

Están exentas las mejoras por cualesquiera otros conceptos, además de los asignados, de análoga naturaleza.

Cláusula final

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las mejoras económicas salariales y extrasalariales establecidas por el presente Convenio serán absorbibles o compensables por las que pudieran establecerse, por disposición legal, por cualquiera de aquellos conceptos.

En el orden económico y para aplicación del Convenio a cada caso particular se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Disposición transitoria

Por ser en su conjunto más favorables las condiciones de este Convenio que las del Convenio provincial sindical del Metal, le sustituye en su totalidad, salvo en los artículos citados en este mismo Convenio.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio serán aplicables al Reglamento de Régimen Interior y Reglamentación Siderometalúrgica.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera de las partes o de Organismos oficiales daría lugar a la revisión total del Convenio a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

Comité mixto de producción y calidad. — Se acuerda la creación de un comité mixto compuesto por el director técnico, jefe de personal, un vocal de preparación y un vocal de fabricación, para que eleve a la dirección general las quejas y propuestas de solución de las mismas.

Comité de interpretación. — Asimismo se crea un comité compuesto del jefe

de personal, un jefe administrativo, un vocal de preparación y un vocal de fabricación para conseguir la interpretación auténtica del espíritu del Convenio.

Repercusión en precios

Los vocales sociales y económicos de la comisión deliberadora confían que

las mejoras concedidas en este Convenio no darán lugar a aumento en los precios de ventas, ya que los aumentos de salarios que se conceden en este Convenio quedarán compensados con una mayor productividad por parte de los productores.

Lo que se hace público en cumpli-

miento de lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958.

Zaragoza, 19 de septiembre de 1963.
El Delegado de Trabajo, Ulpiano González Medina.

SALARIO - HORA PROFESIONAL

<u>Categoría profesional</u>	<u>Importe</u>
Pinche de 14 años	4'20
Pinche de 15 años	5'88
Pinche de 16 años	7'56
Pinche de 17 años	9'07
Peones ordinarios	10'59
Especialistas	11'76
Mozo especialista de almacén	11'76
Aprendiz de primer año	4'20
Aprendiz de segundo año	5'88
Aprendiz de tercer año	7'56
Aprendiz de cuarto año	9'07
Oficial de primera	14'12
Oficial de segunda	13'44
Oficial de tercera	12'10
<i>Subalternos</i>	
Listeros	13'15
Almacenero	12'74
Chofer motociclo	12'28
Chofer turismo	14'02
Chofer camión	14'58
Pesador o basculero	11'82
Guarda jurado	11'41
Vigilante	11'25
Cabo guardas	13'71
Ordenanza	11'05
Portero	11'05
Conserje	13'31
Enfermeros	11'25
Dependiente principal de economato	13'15
Dependiente auxiliar de economato	11'41
Aspirante de 14 años	4'31
Aspirante de 15 años	5'12
Aspirante de 16 años	6'44
Aspirante de 17 años	7'72
Telefonista hasta 50 teléfonos	11'05
Telefonista más de 50 teléfonos	11'41
<i>Administrativos</i>	
Jefe de primera	23'62
Jefe de segunda	19'39
Oficial de primera	16'95
Oficial de segunda	15'37
Auxiliar	12'84
Aspirante de 14 años	4'31
Aspirante de 15 años	5'12
Aspirante de 16 años	6'44
Aspirante de 17 años	7'72
Viajante	16'95
<i>Técnicos de talleres</i>	
Jefe de taller	20'83
Maestro de taller	17'38
Maestro de segunda	16'81

SALARIO - HORA PROFESIONAL

<u>Categoría profesional</u>	<u>Importe</u>
Contramaestre	17'38
Encargado	15'40
Capataz de especialistas	13'56
Peones ordinarios	12'74
<i>Técnicos de oficina</i>	
Delineante proyectista	19'82
Dibujante proyectista	19'82
Delineante de primera	16'95
Práctico de topografía	16'95
Fotógrafo	16'95
Delineante de segunda	15'37
Calcedor	12'84
Reproductor fotográfico	12'84
Reproductor de planos	11'05
Archivero bibliotecario	15'37
Auxiliar	12'84
Aspirante de 14 años	4'31
Aspirante de 15 años	5'12
Aspirante de 16 años	6'44
Aspirante de 17 años	7'72
<i>Técnicos de laboratorio</i>	
Jefe de laboratorio	21'83
Jefe de sección	19'10
Analista de primera	16'52
Analista de segunda	14'37
Auxiliar	12'84
Aspirante de 14 años	4'31
Aspirante de 15 años	5'12
Aspirante de 16 años	6'44
Aspirante de 17 años	7'72
<i>Técnicos titulados</i>	
Ingenieros, arquitectos y licenciados	27'58
Peritos aparejadores	25'71
Los mismos con responsabilidad técnica de la empresa por no existir ingenieros y no ser precisa la dirección facultativa de éste	26'14
Avudantes ingenieros y arquitectos	23'70
Maestros industriales	18'67
Graduados sociales	20'83
Maestros enseñanza primaria	16'95
Maestros enseñanza elemental	15'37
<i>Técnicos organización</i>	
Jefe sección organización de primera	19'82
Jefe sección organización de segunda	19'39
Técnicos organización de primera	16'95
Técnicos organización de segunda	15'37
Auxiliar de organización	14'37
Aspirante	5'74

SECCION SEXTA

EXPOSICION DE DOCUMENTOS

Por los plazos y a los efectos reglamentarios se hallan expuestos al público en la Secretaría de cada Ayuntamiento de los que a continuación se mencionan los siguientes documentos para 1964, pudiendo presentar los vecinos contra aquéllos las reclamaciones que estimen pertinentes

Lista cobratoria de rústica

- 4.774.—Luesia.
- 4.776.—Valpalmas.
- 4.778.—Tauste.
- 4.779.—Cerveruela.
- 4.780.—Torres de Berrellén.
- 4.781.—Calatayud.
- 4.782.—Encinacorba.

Lista cobratoria de urbana

- 4.778.—Tauste

Matricula industrial

- 4.774.—Luesia
- 4.775.—Tarazona
- 4.776.—Valpalmas
- 4.777.—Alcalá de Moncayo
- 4.778.—Tauste
- 4.779.—Cerveruela
- 4.780.—Torres de Berrellén
- 4.781.—Calatayud
- 4.782.—Encinacorba

Padrón de rústica

- 4.777.—Alcalá de Moncayo
- 4.778.—Tauste
- 4.781.—Calatayud
- 4.782.—Encinacorba

Padrón de urbana

- 4.774.—Luesia
- 4.776.—Valpalmas
- 4.777.—Alcalá de Moncayo
- 4.778.—Tauste

Padrones por diferentes conceptos

- 4.778.—Tauste

Núm. 4.783

MALPICA DE ARBA

Por haber quedado desiertas la primera y segunda subastas de aprovechamiento de pastos en el monte número 206 del Catálogo, denominado "El Vedado", de este término municipal, anunciadas en el "Boletín Oficial" de la provincia número 198, de fecha 31 de agosto próximo pasado, se hace constar que, con la nueva tasación de pesetas 28.000 y condiciones iguales a las anteriores, se anuncia nueva subasta para la adjudicación de dicho aprovechamiento, la cual tendrá lugar, en el mismo lugar, el día 5 de noviembre próximo, a las trece horas, y admitiéndose proposiciones hasta media hora antes de la señalada para la mencionada subasta.

Malpica de Arba, 21 de octubre de 1963.—El Alcalde. (ilegible).

Núm. 4.787

SANTA CRUZ DE MONCAYO

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria del día 14 de los corrientes, en la forma prevista en el artículo 303 de la vigente Ley de Régimen Local, el préstamo de pesetas 34.300, con varios vecinos, destinado a la instalación del teléfono en la localidad, a reintegrar en seis anualidades, con el interés del 5 por 100 anual y la garantía del patrimonio del Municipio e ingresos del presupuesto municipal ordinario, se expone al público durante quince días, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 780 de la mentada Ley de Régimen Local, para que los interesados y entidades que lo deseen puedan examinar el expediente y formular los reparos o reclamaciones que consideren procedentes.

Santa Cruz de Moncayo, 21 de octubre de 1963. — El Alcalde, Santiago Miranda.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADOS MUNICIPALES

Núm. 4.770

JUZGADO NUM. 3

D. Julián Prieto Fernández, Secretario del Juzgado municipal núm. 3 de Zaragoza;

Doy fe: Que en el juicio de faltas seguido en este Juzgado con el número 504 de 1963, sobre lesiones a la niña de cinco años de edad llamada Esperanza, gitana, cuyos demás datos de filiación se desconocen, la cual fué atropellada por una motocicleta, el día 30 de agosto último, en el Paseo del Canal, de esta ciudad, se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y fallo dicen así:

"Sentencia. — Inmortal Ciudad de Zaragoza a 19 de octubre de 1963.— El señor don Rogelio Gallego Moré, Juez municipal del Juzgado núm. 3; habiendo visto las presentes diligencias de juicio de faltas seguido entre partes: de la una el Ministerio fiscal, en representación de la acción pública, y Antonio Campos Fernández, de la otra, como denunciado, cuyas circunstancias ya constan anteriormente, y...

Fallo: Que debo absolver y absuelvo de la denuncia formulada al denunciado Antonio Campos Fernández, declarando de oficio las costas de este juicio.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Rogelio Gallego Moré". (Rubricado).

Dicha sentencia fué leída y publicada en el día de su fecha por el señor Juez, que la dictó celebrando audiencia pública.

Y para que conste y, mediante su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, sirva de notificación en forma a la citada menor lesionada, así como a su representante legal, que también se desconoce, expido el presente en la Inmortal Ciudad de Zaragoza a veintiuno de octubre de mil novecientos sesenta y tres. — El Secretario, Julián Prieto.

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

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre	90 pesetas
Semestre	160 —
Año	300 —
Especial para Ayuntamientos: Año .	250 —

Número suelto: 3 ptas. año corriente, y 5 ptas. los de años anteriores.

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