



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXX

Martes, 29 de octubre de 1963

Núm. 247

Depósito Legal: Z núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. Oficina de Publicaciones

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

Las Leyes obligan en la Península, Islas adyacentes, Canarias y territorios de 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 Jueces y Secretarios reciban este BOLETIN OFICIAL dispondrán que se dé 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. 4.858

Audiencia Territorial

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo número 159 de 1963, promovido por don José-Luis de Torres Solano y Orús contra acuerdo del Tribunal Económico - Administrativo Provincial de Zaragoza, de 30 de mayo de 1963, que desestimó la reclamación número 278 de 1962 formulada por el recurrente contra liquidación practicada por la Administración de Rentas por el concepto de licencia fiscal del impuesto industrial correspondiente a los años 1959 y 1960.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29 b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta Jurisdicción.

Inmortal Ciudad de Zaragoza, 24 de octubre de 1963. — El Secretario, José Oliván. — Visto bueno: El presidente, José Trujillo.

Núm. 4.823

Magistratura de Trabajo núm. 2

D. Juan Antonio del Riego Fernández, Magistrado de Trabajo número 2 de Zaragoza y su provincia;

Hago saber: Que en autos tramitados en esta Magistratura bajo el número 770 de 1963, insertados por Esteban Castelló Sillué contra Mina "Ramona", Caja Nacional y Servicio de Reaseguros del Ministerio de Trabajo, sobre accidente de trabajo, he acordado publicar el presente edicto a fin de que sirva de notificación a la empresa demandada Mina "Ramona", por encontrarse en ignorado paradero, la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

"Sentencia. — En la ciudad de Zaragoza a 2 de octubre de 1963. — El Ilustrísimo señor don Juan - Antonio del Riego Fernández, Magistrado de Trabajo número 2 de la misma; habiendo visto el presente juicio promovido por Esteban Castelló Sillué, mayor de edad, casado, minero, vecino de Mequinenza, asistido del Letrado de la C. N. S. don Antonio Esteve Gimeno, contra Mina "Ramona", contra Caja Nacional del Seguro de Accidentes, representada por el Letrado don Juan de San Pío, con poderes, y contra el Servicio de Reaseguros, en reclamación por accidente de trabajo.

Falle: Que estimando la demanda formulada por Esteban Castelló Sillué, en cuanto va dirigida contra la empresa Mina "Ramona", debo condenar y condeno a la misma, como entidad

no asegurada, a constituir en la Caja Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo el capital preciso para que el actor perciba, con efectos de 19 de noviembre de 1962, la renta o pensión anual vitalicia del 35 por 100 del salario máximo asegurable en aquella fecha, por incapacidad permanente y parcial para su oficio de picador, desestimando dicha demanda en cuanto se solicita indemnización superior, de cuyo exceso de petición se absuelve a los demandados, y en cuanto va dirigida contra la Caja Nacional como entidad aseguradora, a lo que se absuelve en este carácter, sin perjuicio de sus obligaciones como gestora del fondo de garantía procedase al embargo que previene el artículo 144 del texto refundido de procedimiento laboral.

Notifíquese a las partes, enterándoseles que contra la presente resolución y dentro del término de diez días, a contar de su notificación, podrán interponer el oportuno recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo. — Juan-Antonio del Riego Fernández". (Rubricado).

Dado en Zaragoza a dos de octubre de mil novecientos sesenta y tres. — El Magistrado, Juan-Antonio del Riego. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 4.449

Delegación Provincial de Trabajo

Con fecha 5 de octubre de 1963 ha sido aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo el Convenio Colectivo Sindical formalizado para la Empresa "Arbega", S. A., de esta capital, que a continuación se transcribe:

(Conclusión: Véase "B. O." núm. 246)

2) Por festividades especiales. — Con el fin de que el personal de la Empresa pueda solemnizar las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y la de 18 de Julio, Día de la exaltación del Trabajo, la Empresa abonará con motivo de cada una de dichas fiestas una gratificación de carácter extraordinario, que consistirá en una mensualidad para todo el personal de la Empresa. Dichas gratificaciones se calcularán sobre el salario básico incrementado con el plus de antigüedad en su caso.

Al personal que hubiera ingresado en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana se computará como unidad completa.

El personal que como consecuencia de falta laboral fuese despedido por la Empresa y, recurriendo ante la Magistratura de Trabajo, fuese confirmado procedente por ésta, perderá el derecho a las percepciones por este concepto.

3) Por vacaciones. — Durante los períodos señalados en el artículo 63, el personal que trabaje a jornal percibirá las mismas cantidades que si trabajase efectivamente, y los que perciban primas percibirán las que resulten del promedio de las obtenidas durante los meses de marzo, julio y noviembre inmediatamente anteriores a la fecha de vacaciones.

4) Familiar. — Todos los trabajadores de la Empresa que la Orden sobre el plus familiar considere beneficiarios, y en la proporción señalada, percibirán en atención a sus respectivas obligaciones familiares un plus sobre su retribución o emolumentos normales. Este plus se satisfará con cargo a un fondo aportado por la Empresa y constituido por el 25 % de la suma devengada por la totalidad de trabajadores y que constituyan sus salarios individuales, horarios anuales. También formarán parte de estos fondos el importe de las sanciones económicas que pudieran imponerse a los trabajadores de acuerdo con lo que se señala en el capítulo de sanciones. La distribución de este fondo es de competencia y

responsabilidad de la comisión constituida a este efecto.

Las declaraciones que acrediten el derecho a la percepción de este plus deberán ser hechas por el personal afectado y renovadas cada año. Las modificaciones en la situación familiar que ocasionen cambio en sus derechos anteriores deberán comunicarse dentro de los diez primeros días de cada mes, ya que en otro caso no surtirán efecto en ese mismo mes.

Toda declaración que por omisión o falsificación diere lugar a la percepción indebida de alguna cantidad por este concepto ocasionará, además de la obligación a devolver lo indebidamente cobrado, la pérdida del derecho al plus durante seis meses y, en caso de reincidencia, la pérdida definitiva de este beneficio, aparte de las responsabilidades de carácter laboral o personal a que hubiere lugar.

El personal de nuevo ingreso y el que causa baja en la Empresa tendrá derecho a la percepción del plus en proporción a los días trabajados en el mes que se liquide.

Art. 27. Premios.

1) Por trabajos nocturnos. — El personal que trabaje entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 20 % de la retribución básica de su categoría profesional por la que perciba su salario. Hay que distinguir los siguientes supuestos:

a) Quien trabaje dentro del período señalado por tiempo que no exceda de cuatro horas percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación se percibirá por el total de la jornada realizada.

Se exceptúan de este premio aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche.

Art. 28. Primas.

Con el fin de obtener la más justa proporcionalidad entre el rendimiento del trabajo prestado y la percepción real obtenida por el trabajador, es deseo de la Empresa establecer un sistema de remuneración con incentivo en todas sus secciones.

Personal administrativo. — Mientras se encuentra un sistema susceptible de medir eficazmente la productividad en estos puestos, se entenderá que el salario a tiempo retribuye el trabajo que proporcione un rendimiento normal y se ajuste a las condiciones de disciplina y orden señaladas en este Con-

venio. No obstante y hasta tanto se determine, se establece a favor de este personal una percepción extrasalarial fijada en el capítulo de retribuciones, totalmente voluntaria y que podrá ser absorbida, compensada e incluso anulada por decisión de la Empresa total o parcialmente.

Personal de producción. — Estando condicionado el rendimiento de los diversos puestos de trabajo por elementos mecánicos cuya acción y ritmo es independiente de la diligencia y actitud técnica individual de los trabajadores, si no es en un sentido negativo, se estudiará una escala de rendimiento de carácter colectivo para el establecimiento de sistema de primas. Hasta tanto se pone en funcionamiento, como en el caso anterior se establece, una percepción extrasalarial del mismo carácter que la señalada para el personal administrativo.

En ambos casos esta percepción será efectiva únicamente por cada día trabajado efectivamente y no se computará a ningún otro efecto, incluidos los de plus familiar y cotización a seguridad social.

Personal de distribución. — El personal obrero de este departamento, por la facilidad inmediata de comprobación de sus rendimientos individuales a través del número de unidades de venta distribuidas, disfrutará de una prima de 1'20 pesetas por cada caja de 24 botellas distribuidas, cuyo desglose en función del trabajo realizado es como sigue:

Por el trabajo de distribución incluidas las operaciones de promoción de ventas, según el sistema actualmente adoptado, 0'60 pesetas caja. Por el de extensión de factura y cobro al contado, incluido el quebranto de moneda, pesetas 0'30 caja. Por la responsabilidad de conducción y cuidado del vehículo que se le encomienda, 0'30 pesetas caja. Por consiguiente los Oficiales monitores y los Oficiales de segunda de distribución cuando efectúen su trabajo específico percibirán la señalada 1'20 pesetas por caja, y los Ayudantes de distribución, la de 0'60 pesetas por caja.

Cuando los Ayudantes de distribución efectúen a título provisional la función encomendada a los Oficiales, percibirán igualmente que ellos la prima de 1'20 pesetas.

Esta prima que podrá ser absorbida o compensada por futuras mejoras, cubre la retribución de las posibles horas extraordinarias que en cumplimiento de la tarea prefijada pudiera trabajar este personal, siempre que los salarios que hubiesen de percibir, calculados a tiem-

po, fuesen inferiores a los que por este sistema reciban.

El personal que para realizar su específica función hubiere de pernoctar fuera de su domicilio, recibirá en cada caso una percepción extrasalarial, libremente convenida, atendida sus particulares condiciones y que no podrán ser inferiores a 75 pesetas diarias.

Esta prima podrá ser reducida, total o parcialmente, en cada uno de sus apartados desglosados, por deficiente rendimiento en cada una de las misiones que se señalan y en todo caso por cuantía igual a los perjuicios causados, cuando éstos se puedan determinar directamente.

El señalamiento de este sistema de primas no podrá impedir la adopción de cualquiera más completo y justo, siempre que no ocasione merma de los devengos aquí establecidos.

Personal de servicios complementarios.—Mientras se encuentra el sistema de primas susceptible de ser aplicado, se establece una percepción extrasalarial para este personal, análogo al señalado para el de administración y producción.

Art. 29. Percepciones extrasalariales.

Como se ha señalado en el artículo anterior y en la cuantía fijada en el cuadro de retribuciones, se establece para el personal fijado allí, la cantidad que libremente les concede la Empresa sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada. Tales asignaciones no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, y no son computables a ningún otro efecto.

Tanto las primas como las percepciones extrasalariales señaladas podrán ser suspendidas transitoriamente, avisando al personal afectado, en casos como escasez de trabajo, reorganización del trabajo, etc., con carácter general.

Art. 30. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 25 %, calculado sobre el salario hora individual. Cuando las horas extraordinarias se presten durante la noche, en domingo o excedan de las diez primeras diarias, se pagarán con el 40 % de recargo. Las horas extraordinarias correspondientes al personal femenino se pagarán en todo caso con un recargo del 50 % sin que la jornada total pueda exceder de diez horas.

Art. 31. Enfermedad.

El personal temporalmente incapacitado para el trabajo por razón de enfermedad acogido a los beneficios del Seguro de Enfermedad y que acredite esta situación mediante la baja exten-

didada por el facultativo correspondiente, percibirá sobre la indemnización que el Seguro le conceda las siguientes cantidades con cargo a la Empresa.

1) El 40 % de su salario básico para el cálculo de las indemnizaciones hasta el plazo de un año en que se le reserva la plaza, si se trata de enfermedad no profesional.

Los trabajadores de plantilla excluidos del Seguro de Enfermedad, temporalmente incapacitados por razón de enfermedad, tendrán derecho a:

1) La percepción del salario íntegro durante los seis primeros meses.

2) El 50 % de su salario durante los seis meses siguientes hasta completar un año.

Art. 32. Durante el período de vacaciones, el personal que trabaje a jornal percibirá las mismas cantidades que si trabajase efectivamente, y los que trabajen en régimen de primas percibirán las cantidades que resulten del promedio mensual obtenido de las cobradas en los meses de marzo, julio y noviembre inmediatamente anteriores a la fecha de vacaciones.

Dada la finalidad de las vacaciones, existe el deber de dejar de trabajar durante los días de su disfrute, sin que se interrumpa la percepción de su retribución durante todo el año natural. Consecuentemente, cualquiera que no pudiera efectuar descanso de vacaciones por estar enfermo o accidentado desde antes de haberlas disfrutado y durante lo que resta de año, no podrá exigir que se abone a metálico su importe en compensación del no disfrute. De la misma forma, si durante el período de vacaciones se ocupare en otros trabajos retribuidos, por cuenta propia o ajena, desvirtuando la finalidad antes señalada, perderá el derecho a la retribución que la Empresa concede en todos los casos.

Solamente cuando el trabajador cesare en la Empresa antes de la fecha de disfrute de sus vacaciones recibirá el importe proporcional que le corresponda en relación a los días trabajados en el año en que tiene lugar su cese.

CAPÍTULO VI

Prendas de trabajo

Art. 33. La Empresa proporcionará al personal las siguientes prendas de trabajo, que renovará en los períodos que también se señalan:

a) Personal de Administración.

Dos chaquetas y dos pantalones (unos de verano y otros de invierno) cada dos años.

Dos camisas y dos corbatas cada año.

b) Personal de Producción.

En Producción:

Un uniforme completo compuesto de pantalón, dos camisas, cinturón, gorro y corbata cada año.

Un buzo cada año.

Un par de botas de agua cada dos años.

En Almacén:

Dos buzos por año.

Personal eventual:

Un buzo por temporada.

c) Personal de Distribución:

Un uniforme de invierno compuesto por chaqueta (o similar) y pantalón, y un pantalón de verano cada dos años.

Dos camisas y dos corbatas cada año.

Personal eventual:

Un buzo por temporada.

Personal femenino:

Un uniforme de invierno compuesto por chaqueta y falda, y una falda de verano cada dos años.

Dos blusas por año.

d) Personal de servicios complementarios:

Dos buzos por año.

Personal eventual:

Un buzo por temporada.

Personal femenino:

Dos batas por año.

Todo el personal deberá poner especial cuidado en la conservación de las prendas que se le proporcionen, no pudiendo usarlas fuera de las horas de trabajo.

El lavado y planchado de las prendas de trabajo proporcionadas por la Empresa correrá a cargo de ésta, fijándose la periodicidad de este menester.

No obstante, podrá convenirse que los trabajadores se encarguen de su propio lavado, planchado y conservación, fijándose, en su caso, la indemnización oportuna, que será considerada siempre como percepción extrasalarial.

El personal que cese al servicio de la Empresa, cualquiera que fuese el motivo, deberá devolver las prendas recibidas.

CAPÍTULO VII

Personal capacidad disminuída

Art. 34. Dentro de las posibilidades y en forma compatible con las disposiciones legales, se dará preferencia a los obreros de la Empresa que no puedan seguir desempeñando su labor con rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio o pensión, para cubrir las plazas de subalternos.

CAPÍTULO VIII

Premios y ayuda familiar

Art. 35. Cursos capacitación.

La Empresa tiene establecidos cursos de capacitación a desarrollar en dife-

rentes épocas y a los que será obligatoria la asistencia del personal, para futuros ascensos y mejor desempeño de sus funciones.

Art. 36. *Mejora de la prestación económica del S. O. E.*

El personal temporalmente incapacitado para el trabajo por razón de enfermedad, acogido a los beneficios del Seguro de Enfermedad y que acredite esta situación mediante la baja extendida por el facultativo correspondiente, percibirá sobre la indemnización que el Seguro le conceda las siguientes cantidades con cargo a la Empresa:

1) El 10 por 100 del salario básico, además, a partir del octavo día de su baja y hasta el mismo período máximo de un año.

2) Un subsidio discrecional, libremente determinado por la Empresa, en los casos de necesidad que puedan producirse como consecuencia de la enfermedad, y para cuya determinación de cuantía se atenderá al parecer del médico que la Empresa designe y al salario anual individual del trabajador enfermo. Subsidio que se hace extensivo al personal excluido del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

Art. 37. *Accidentes.*

El personal en situación en baja temporal como consecuencia de accidente de trabajo percibirá, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la indemnización que le conceda la Compañía aseguradora y el salario total reglamentario que sirva de base a estos efectos, durante el período de tiempo que señale para su probable curación el parte facultativo, o hasta la fecha de alta si la curación se produce antes.

Si la baja se prolongase más allá de la fecha prevista, las cantidades a cargo la Empresa quedarán a su libre determinación, pudiendo incluso ser anuladas. El derecho a la reserva del puesto se conserva durante los dieciocho meses fijados por la legislación específica para obtener el alta o ser calificada su lesión de incapacidad permanente.

Art. 38. *Premios de nupcialidad y natalidad.*

Se darán premios de 1.000 pesetas en metálico por matrimonio y 500 pesetas por natalicio, en las propias condiciones que las concede el Reglamento de prestaciones de la Mutualidad de Industrias Vinícolas, sin más modificación que el período de carencia, que será el de tener prestado un año de servicio a la Empresa en lugar de seiscientos días cotizados. Bastará para su cobro el acreditar la realidad del

matrimonio o natalicio mediante la certificación del Registro civil, Libro de familia o partida de bautismo, que a este efecto tendrá validez.

Art. 39. *Préstamos de nupcialidad.*

Se concederán préstamos de nupcialidad sin interés, por un importe máximo de 5.000 pesetas, al personal que lleve dos años cumplidos de servicio en la Empresa, debiendo acreditarse mediante certificado eclesiástico o del Juzgado la certeza de la fecha de la boda; las condiciones de reintegro serán las que se convengan, hasta un máximo de veinte mensualidades, desde el mes siguiente al de la celebración de la boda.

Art. 40. *Ayuda a los beneficiarios en caso de fallecimiento.*

Se establece un subsidio en favor de los familiares del trabajador para el caso de fallecimiento de éste, que consistirá en el importe de un día de salario aportado por cada uno de los trabajadores de la Empresa y una suma igual a la totalizada, por parte de ésta.

Art. 41. *Protección escolar y bolsas de estudio.*

Por parte de la Empresa se establecerán becas para auxiliar al personal con mayores cargas económicas por escolaridad de hijos a su cargo.

Dichas becas consistirán en el pago del 75 por 100 del importe a satisfacer en concepto de matrículas y libros.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Art. 42. *Faltas.*

Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral; constituyan una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y a los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Las faltas leves prescribirán al mes de ser conocidas por la Empresa.

Las graves y muy graves, a los tres meses.

Las notas desfavorables para el trabajador, como consecuencia de faltas laborales sancionadas, tratándose de faltas leves, se considerarán anuladas transcurridos seis meses sin haber sido objeto de nueva sanción.

Las faltas graves, en dos años, y las muy graves, en cuatro años, en las mismas condiciones.

Art. 43. *Son faltas leves.*

No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

Hasta tres faltas de puntualidad al mes, si éstas no exceden de diez minutos cada una.

Cualquier falta de puntualidad superior a diez minutos e inferior a sesenta.

No avisar con antelación las faltas de asistencia al trabajo, cuando éstas sean justificadas.

No cursar a tiempo la baja por enfermedad o accidente y las altas correspondientes.

Abandonar, aunque sea momentáneamente, su puesto de trabajo, siempre que no se ausente de los locales de la Empresa.

Distraerse conversando con otros compañeros.

Ayudar en el trabajo de otros compañeros con detrimento del propio.

Ocuparse en trabajos en beneficio propio durante la jornada.

No avisar de la necesidad perentoria de abandonar su trabajo por motivos fisiológicos u otros justificados.

Hablar durante el trabajo si produce distracción a sus compañeros.

Pronunciar palabras malsonantes sin constituir blasfemias o insultos a instituciones.

Gastar bromas.

Silbar y cantar, aun cuando sea tarareando.

Proferir gritos si no producen escándalos.

Leer en el trabajo.

Discutir órdenes de sus superiores cuando no se puedan estimar como desobediencia.

Discusiones con sus compañeros o clientes.

Faltas leves al respeto debido a los demás.

Reclamar infundadamente, cuando haya reincidencia, sobre la exactitud de su salario.

Resistirse a que sean investigados, en su caso, los paquetes o bultos que porte a la entrada o salida del trabajo.

Telefonar sin autorización durante la jornada.

Introducir personas extrañas, incluso familiares, en los locales de la Empresa.

Permanecer en los lugares de trabajo una vez terminada su jornada, en turno distinto o en día festivo.

Fumar en los lugares u horas no autorizados, incluidos los domicilios de los clientes.

Alargamiento indebido de la jornada aun cuando no se computen las horas trabajadas.

Alegar falsos motivos para la petición de permisos o anticipos, cuando éstos no sean concedidos.

Falta de aseo y limpieza personal.

Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

Dejar ropas o efectos fuera de los lugares señalados.

Utilizar equipos de aseo ajenos.

Ensuciar innecesariamente cualquier dependencia.

Mal trato de los uniformes o ropa de trabajo facilitada por la Empresa y su uso fuera de las horas de trabajo.

Comer o ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.

Hacer cualquier consumición en el domicilio de los clientes.

Aceptar por primera vez regalos, dádivas u obsequios de personas ajenas a la Empresa relacionadas con su trabajo.

Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas susceptibles de descomposición o de producir infección.

No avisar a su inmediato superior de los desperfectos en el material o de su carencia para continuar el trabajo.

Permanecer en horas de descanso junto a cualquier lugar que ofrezca o pueda ofrecer peligro.

Deteriorar o causar daño sin malicia a la maquinaria, útiles, vehículos, enseres de trabajo, materiales, documentación expuesta y a cualquier objeto perteneciente a sus compañeros.

No atender al público con la diligencia y corrección debida si de ello no se deriva perjuicio grave.

La negativa a firmar el enterado en las amonestaciones, o el acuse de recibo de cualquier notificación, pliego o documento dimanante de faltas al trabajo o expediente disciplinario.

Y en general todos los actos leves de ligereza, imprudencia, indisciplina o de normas laborales análogas.

Art. 44. Son faltas graves.

La reiteración en un período de tres meses de las faltas calificadas leves en el artículo anterior.

El retraso en la comunicación de las modificaciones experimentadas en la

familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, Mutualidad laboral y al plus familiar.

Obtener permisos o anticipos alegando falsos motivos.

Justificar faltas de asistencia con causas inexistentes.

Más de tres faltas de puntualidad al mes que no alcancen diez minutos cada una y dos o más faltas en el mismo período si son superiores a diez minutos.

Bastará una sola falta cuando haya de relevar a un compañero.

Faltar al trabajo aun mediando aviso, sin causa justificada, hasta tres veces en un trimestre, dos veces en un mes o una sola vez si se produce después de un día festivo.

Ausentarse de los locales de la Empresa en horas de trabajo sin permiso expreso si el puesto no es de responsabilidad.

Realizar trabajos propios por tiempo inferior a quince minutos y la utilización de medios o útiles de la Empresa en su beneficio aun fuera de la jornada de trabajo.

Distraer a sus compañeros, si de ello puede derivarse algún daño para ellos o para él mismo.

Hablar blasfemando o insultando a personas o instituciones.

Producir alborotos en los lugares de trabajo.

Discutir violentamente con sus compañeros.

Faltar al respeto debido a los demás en materia importante.

Discutir gravemente las órdenes de sus superiores.

Aceptar repetidas veces regalos, dádivas u obsequios de personas ajenas a la Empresa.

Deteriorar o causar daño por negligencia a la maquinaria y útiles de trabajo por una cuantía inferior a pesetas 3.000 por una sola vez.

No atender al público con la diligencia y corrección debida, cuando de ello se derive perjuicio grave.

Simular la asistencia de un compañero o tratar de ocultarla por cualquier medio, por ejemplo, fichado en el reloj de entrada por él.

Encubrir al autor o autores de una falta grave.

Ocuparse de otros trabajos, propios o por cuenta ajena, durante el período de vacaciones retribuidas.

Ocuparse de trabajos que impliquen competencia comercial o industrial para la Empresa, aun fuera de su jornada de trabajo, si no ocasionan perjuicio importante.

Utilizar vehículos de la Empresa sin autorización.

Subir o bajar a los vehículos en marcha.

Permitir los conductores que utilicen el vehículo personas no autorizadas.

Divulgar o comunicar a personas extrañas a la Empresa peculiaridades del trabajo inherentes a la Empresa en materia no grave.

Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

Tomarse confianzas o estimar durante la jornada en los establecimientos donde se sirve, con los dueños de los mismos o terceras personas.

Permitir a personas extrañas utilizar los locales de la Empresa o pernoctar en ellos.

Realizar entre sus compañeros propagandas orales o escritas contrarias a la disciplina.

Realizar colectas.

Recoger firmas.

Incitar a sus compañeros al incumplimiento de sus deberes si no consiguen sus objetivos.

Comportarse deshonestamente, si no se produce escándalo, durante las horas de trabajo.

Estar en los lugares de aseo destinados al personal de otro sexo.

Escribir letreros en las paredes de cualquier dependencia.

La embriaguez, cuando no sea habitual.

Llevar vida desordenada en su conducta privada y de la que se pueda seguir escándalo que afecte al buen nombre de la Empresa.

Realizar cualquier otro acto u omitir los necesarios, que puedan producir accidente a cualquier persona o avería en las instalaciones.

Utilizar máquinas y herramientas que no estén en perfectas condiciones de funcionamiento y, en general, el incumplimiento de lo dispuesto en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sea por primera vez y no se produzcan consecuencias.

Tolerar que el personal trabaje quebrantando las normas aludidas.

No prestar la atención debida al trabajo.

La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha de su labor.

No adaptarse a las enseñanzas recibidas en los cursos de capacitación.

La disminución voluntaria en el rendimiento normal, la primera vez que se observe.

El falseamiento de datos en los impresos destinados a comprobar la labor a su perfección, cuyo cumplimiento se encomiende al trabajador.

El hecho de ser sujeto de sanción por incumplimiento del Código de cir-

culación cuando se conduce un vehículo de la Empresa, si implica temeridad o imprudencia.

Y en general todos los actos graves de ligereza, imprudencia, indisciplina o quebrantamiento de normas laborales legales.

Art. 45. *Son faltas muy graves.*

Tendrán tal consideración la reiteración de faltas graves en el período de un año.

Simular enfermedad o prolongar maliciosamente las causas de baja, cuando éstas no admitan posibilidad de duda.

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante seis meses o quince durante todo el año.

Más de tres días de falta al trabajo en un trimestre, sin causa justificada, si son continuadas, o de cinco si son alternas, aunque hubiesen sido sancionadas.

La disciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo legales.

La desobediencia a cumplir las órdenes de sus superiores.

La negativa a realizar cualquier trabajo que corresponda a su categoría o que viniese realizando.

La imprudencia cuando de ella se siguen accidentes para él o sus compañeros.

La retirada, modificación o inutilización de los dispositivos de seguridad.

Ausentarse de los puestos de trabajo de responsabilidad o que sin serlo afecten de manera importante ya a la producción, ya a la seguridad de sus compañeros.

Dormir durante su trabajo los porteros, vigilantes, etc., o no comunicar las incidencias durante él.

La negativa a comparecer ante el instructor de cualquier expediente o información, cuya apertura haya sido ordenada por la Dirección.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o compañeros de trabajo.

La blasfemia o los insultos a instituciones de manera habitual.

Desprestigiar o difamar a la Empresa o inducir a sus productores al abandono de su trabajo para entrar al servicio de otra.

La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fue contratado; se presumirá de ineptitud cuando se acusen desperfectos frecuentes al trabajar con la maquinaria, herramientas, útiles de trabajo, materias primas o productos terminados,

con tal de que no sea una sola vez la que cometa estos actos, salvo que el perjuicio económico sea de cuantía superior a 3.000 pesetas, bastará con dos veces si el perjuicio es de más de pesetas 2.000 y menos de 3.000, o con tres cualquiera que sea su cuantía; desconocer el oficio que dijo poseer o que, conociéndolo, lo sea de forma insuficiente y le hace incapaz para llevar a cabo los trabajos propios de la profesión para que fue contratado; no aplicar procedimientos enseñados en los cursos de capacitación, cuando de ello se deriven perjuicios graves por quedar desatendidos clientes de la Empresa o serlo de manera insuficiente.

El fraude, la deslealtad o el abuso de las gestiones encomendadas.

Violar correspondencia o documentación de la Empresa.

Comunicar detalles de obligada reserva, tanto materiales como de organización, a personas extrañas al servicio.

Utilizar los medios o conocimientos proporcionados por la Empresa para obtener reintegros personales o descuentos a título personal.

Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier pertenencia de la Empresa.

El hurto o robo tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o clientes.

La extracción, sin su conocimiento, de envases del domicilio de los clientes.

Simular débitos en las liquidaciones a metálico cuando se ha recibido el valor de la mercancía.

Realizar trabajos propios durante la jornada, si éstos sobrepasan los quince minutos.

Utilizar medios de la Empresa fuera de sus locales si no media permiso escrito.

Utilizar vehículos sin carnet de conducir.

Permitir los conductores el acceso a ellos de personas no autorizadas si se trata de mujeres.

La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda insistir desconfianza hacia su autor, y en todos los casos, las de duración superior a seis meses.

La disminución voluntaria o continuada del rendimiento normal del trabajo: Cuando el trabajador lo haga a prima o se considerara disminución continuada cuando tenga un resultado inferior al 15 % del que obtengan como promedio sus compañeros normales, si no hay variación impuesta en la misión u operaciones asignadas, métodos o con-

diciones de trabajo entre ellos, durante el período de un mes; la repetición de esta disminución durante tres meses consecutivos o cuatro alternos en el período de un año podrá ser motivo de despido, siempre que no obedezca a trastornos físicos o psicológicos o a falta imputable de los materiales, las máquinas o los útiles de trabajo. Cuando el trabajador no trabaje a prima y su trabajo no pueda ser medido cuantitativamente, se considerará como prueba de falta de rendimiento la estimación de su inmediato superior y se comprobará mediante su destino a otro puesto de trabajo, dentro de la misma categoría, con observación de su rendimiento en él.

La negligencia de los encargados y jefes de superior categoría en hacer cumplir los deberes y obligaciones del personal a sus órdenes se considerará, igualmente, como disminución voluntaria de rendimiento, y su repetición en el período de seis meses le dará carácter de continuada.

Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o ajena, sin autorización de la Empresa, siempre que suponga competencia y ocasionen notorios perjuicios.

La embriaguez durante el trabajo, especialmente para los trabajadores que hayan de conducir vehículos, o fuera del mismo si fuese habitual.

La deshonestidad si produce escándalo o el asedio a otra persona de la Empresa con propósitos deshonestos.

La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

Originar frecuentemente riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo; en todo caso, el agresor, cuando la agresión se efectúe en el lugar de trabajo, incurrirá en falta muy grave la primera vez.

Realizar en los lugares de trabajo propagandas que inciten a la subversión y a la indisciplina, especialmente si consiguen, aunque sólo sea parcialmente, sus fines.

Incitar a la comisión de faltas graves a los compañeros, y especialmente si se trata de subordinados.

Ocultar las faltas graves de los subordinados.

Simular repetidamente la presencia de otro trabajador.

Negarse al reconocimiento del médico cuando así lo disponga la Empresa.

Engañar fraudulentamente al médico para obtener la baja laboral.

No cumplir las prescripciones médicas al personal accidentado.

Prolongar voluntariamente, y con malicia, la curación de las lesiones.

Y en general todos los actos graves con notorio perjuicio para los demás o con grave quebrantamiento de la disciplina por ligereza, negligencia o imprudencia.

Art. 46. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, según la falta cometida y las circunstancias que concurra, por la Empresa son:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, multa de medio día de haber con destino al fondo del plus familiar o suspensión de un día de trabajo y haber.

Por faltas graves: Multa de uno a tres días de haber con destino al fondo del plus familiar; suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; recargo de hasta el doble de los años de servicio que se establecen para el plus de antigüedad o inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior; reducción o anulación del período de vacaciones que la Empresa amplía sobre las estrictamente reglamentarias.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría; suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido. Para aplicar esta última sanción se estará a lo que determina el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

Las sanciones que en el orden laboral se impongan se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediere.

La Empresa impondrá directamente las sanciones correspondientes a las faltas cometidas por el personal, no cabiendo recurso contra las correspondientes a faltas leves, que, salvo naturalmente la de amonestación verbal, se comunicarán por escrito.

Para las sanciones correspondientes a las faltas graves o muy graves, se comunicará por escrito al interesado la falta en que ha incurrido, los hechos que la motiva y la sanción correspondiente, a la que podrá mostrar su conformidad o recurrir contra ella en plazo y forma legal.

El trabajador deberá firmar un duplicado de esta notificación, y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

En los casos que la Empresa estimase procedente la instrucción de expediente para imponer cualquier sanción, podrá decretar la suspensión de empleo y sueldo del interesado, como medida previa, sobre cuyas consecuencias económicas decidirá en la misma resolución con que finalice el expediente.

La imposición de sanción laboral no impide la obligación de indemnizar a la Empresa por parte del trabajador de cualquier daño o perjuicio que causare, de acuerdo con lo establecido en las Leyes.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 47. Comisión mixta.

Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, salvo lo dispuesto en los artículos 26 y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958. Dicha Comisión se compondrá de un Presidente y seis Vocales, tres obreros y tres representantes de la Empresa, actuando de Secretario el Vocal social que corresponda a los grupos técnico o administrativo. El voto del Presidente será de calidad para caso de empate.

Art. 48. Repercusión en precios.

De común acuerdo, las partes que suscriben este Convenio hacen constar por unanimidad que la aplicación conjunta de las disposiciones de este Convenio no traerá como consecuencia la elevación de precios.

Art. 49. Consideración global del Convenio.

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

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en algunos de los conceptos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio.

Art. 50. Se adjuntan al presente Convenio las tablas de salario-hora profesional, no así las de rendimientos mínimos exigidos por la Ley, debido a las características especiales de la Empresa e imposibilidad técnica para confeccionarlos.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sin-

dicales, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958.

Zaragoza, 5 de octubre de 1963. — El Delegado de Trabajo, Ulpiano González Medina.

SALARIO HORA PROFESIONAL

	<i>Valor hora</i>
<i>Administración</i>	
Jefe de Administración	30'23
Jefe de Sección	23'17
Oficial	20'15
Oficial de segunda	17'13
Auxiliar	13'09
<i>Aspirante:</i>	
De 14 años	5'03
De 15 años	6'04
De 16 años	8'06
De 17 años	10'07
De 18 años	12'09
De 19 años	12'09
De 20 años	12'09
Ordenanza	11'25
Portero	11'25
Vigilante	11'25
<i>Botones:</i>	
De 14 años	5'03
De 15 años	6'04
De 16 años	7'05
De 17 años	8'06
De 18 años	12'09
Telefonista	11'25
<i>Producción</i>	
Jefe de producción	24'37
Oficial	16'12
Oficial de segunda	14'22
Ayudante	13'28
Ayudante almacén	13'28
Peón	11'38
<i>Distribución</i>	
Jefe de distribución	28'12
Jefe adjunto de distribución	21'56
Jefe de grupo	18'75
Oficial monitor	16'12
Oficial de segunda	13'28
Ayudante	11'38
Peón	11'38
Personal subalterno	11'38
<i>Servicios complementarios</i>	
Personal limpieza	11'38
<i>Personal de talleres:</i>	
Encargado general	21'56
Encargado de sección	18'75
Oficial	16'12
Oficial de segunda	14'22
Ayudante	13'28
Pinche de 14 años	4'74
Pinche de 15 años	5'69
Pinche de 16 años	7'58
Pinche de 17 años	9'48

SECCION SEXTA

EXPOSICION DE DOCUMENTOS

Por los plazos y a los efectos reglamentarios se hallan expuestos al público en la Secretaria 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

Expediente de habilitación de crédito

4.841.—Miedes de Aragón

Expediente de reconocimiento de crédito

4.841.—Miedes de Aragón

Expediente de transferencia de crédito

4.826.—Fréscano
4.840.—Bulbuent

Lista cobratoria de rústica

4.829.—Urrea de Jalón
4.830.—Erla
4.831.—Orés
4.832.—Used
4.833.—Agón
4.834.—Villalengua
4.837.—Alarba
4.838.—Calcena
4.839.—Sisamón
4.840.—Bulbuent

Lista cobratoria de urbana

4.831.—Orés
4.832.—Used
4.837.—Alarba
4.838.—Calcena

Matriculā industrial

4.826.—Fréscano
4.827.—Inogés
4.828.—El Frasno
4.829.—Urrea de Jalón
4.830.—Erla
4.831.—Orés
4.832.—Used
4.835.—Villalengua
4.836.—Castejón de Alarba
4.837.—Alarba
4.838.—Calcena

4.840.—Bulbuent
4.841.—Miedes de Aragón

Padrón de rústica

4.826.—Fréscano
4.827.—Inogés
4.828.—El Frasno
4.831.—Orés
4.832.—Used
4.833.—Agón
4.836.—Castejón de Alarba
4.837.—Alarba
4.838.—Calcena

Padrón de urbana

4.830.—Erla
4.831.—Orés
4.832.—Used
4.833.—Agón
4.836.—Castejón de Alarba
4.837.—Alarba
4.838.—Calcena

Presupuesto ordinario

4.826.—Fréscano
4.839.—Sisamón

Proyecto de presupuesto ordinario

4.833.—Agón

Núm. 4.854

LUESIA

Habiendo quedado desiertas la primera y segunda subastas de los pastos del monte "Fayanás", que a tal efecto fué anunciada en el "Boletín Oficial" de esta provincia número 184, del día 14 de agosto último, se anuncia una tercera subasta para el día 9 de noviembre próximo, a las doce horas, por el mismo precio y condiciones.

Las proposiciones podrán presentarse, hasta la misma hora que se señala para la subasta, todos los días laborables, en las oficinas de este Ayuntamiento.

Luesia, 23 de octubre de 1963.—El Alcalde, (ilegible).

PARTE NO OFICIAL

Núm. 4.857

GRUPO SINDICAL DE COLONIZACION NUM. 1.081, DE PINA DE EBRO

El jefe del Grupo Sindical de Colonización número 1.081, de Pina de Ebro, comunica a todos los interesados en el aprovechamiento de las aguas del nuevo regadío de "Los Llanos", de este término municipal, que habiendo sido aprobados los proyectos definitivos de las Ordenanzas y Reglamento del Sindicato y Jurado de Riegos en Junta general celebrada el día 20 de octubre de 1963, con arreglo a las disposiciones de la Ley de Aguas (Real Orden del 25 de junio de 1884) y disposiciones posteriores concordantes, se han depositado en la Secretaria del Ayuntamiento de esta villa, para que todos aquellos que lo deseen puedan examinarlos, en horas de cinco a siete de la tarde y durante treinta días, a partir del día en que se publica el presente anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Pina de Ebro, 23 de octubre de 1963.— El Jefe del Grupo, Manuel Aznárez Sin.

Núm. 4.821

CANAL IMPERIAL DE ARAGON

Acordada por la Junta Administrativa del Canal la modificación de tarifas de agua para el año 1963, se abre información pública por término de quince días contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en los "Boletines Oficiales" de las provincias de Navarra y Zaragoza.

Durante el indicado plazo podrán formularse reclamaciones ante la Junta del Canal (calle de Santa Cruz, 19, Zaragoza), en cuya Secretaria se halla de manifiesto el expediente en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 22 de octubre de 1963.— El Ingeniero Director, Gabriel Faci.

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