



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXXVIII

Jueves, 22 de abril de 1971

Núm. 91

Depósito Legal: Z, núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS

BLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial.

Hacienda

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

Las leyes obligan en la Península, Islas adyacentes, Canarias y territorios de África sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en 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. 2.740

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Empresa "Aluminio y Aleaciones", S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se aprueba el Convenio colectivo sindical para la empresa "Aluminio y Aleaciones", S. A., y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal.

Visto el Convenio colectivo sindical formalizado entre la dirección de la empresa "Aluminio y Aleaciones", S. A., y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal, y

Resultando que con fecha 7 de los corrientes tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio, al que se acompaña escrito e informe favorable del señor Delegado provincial de Sindicatos;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que la competencia de esta Delegación para resolver en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en dicho Convenio le viene atribuida por los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y concordantes del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales reglamentarios aplicables sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y siendo conforme, de otra parte, con lo establecido en el Decreto-ley 22 de 1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, resulta procedente la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Aprobar el texto del Convenio colectivo sindical para la empresa "Aluminio y Aleaciones", S. A., y los trabajadores a su servicio.

Segundo. Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Zaragoza, 12 de abril de 1971. — El Delegado de Trabajo, Camilo Sueiro Rodríguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Capítulo I. — Ambito y objeto

Artículo 1. Ambito personal. — Este Convenio es de aplicación para todo el personal de la empresa "Aluminio y Aleaciones", S. A., ("Alumalsa"). Del mismo sólo quedarán excluidos los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, en los que concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo 7.º 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.

Art. 2. Ambito temporal. — Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del 1.º de enero de 1971. La duración será de un año, prorrogable tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la terminación del primer año o de cada una de sus prórrogas no se pidiese su rescisión o revisión a la Autoridad laboral competente.

Art. 3. Causas de denuncia. — No obstante lo dispuesto en el artículo 2, será motivo de denuncia por las partes el hecho de que por el Ministerio de Trabajo o por Convenio colectivo sindical provincial se modifique la tabla de

salarios actualmente en vigor, de forma tal que la nueva que se implantase fuera superior a la que se establece en el presente Convenio.

La comparación se efectuará, para cada categoría, entre el concepto de "retribución Convenio "Alumalsa" y la "retribución Convenio" del Convenio provincial o tabla de salarios base de la Reglamentación Siderometalúrgica.

Capítulo II. — Organización del trabajo

Art. 4. 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 en la práctica diaria.

Art. 5. 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, contra maestres y asimilados, 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 través de 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 su jefe inmediato no recibiese 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, deberá dirigirse a su enlace o vocal del jurado, quien presentará el asunto al seno del jurado de empresa.

Art. 6. Deberes de los jefes de sección, contra maestres y asimilados:

- a) Presencia en el puesto de trabajo.
- b) Mantenimiento de la disciplina general.
- c) Formación permanente.
- d) Verificación y justificación de los datos variables de nóminas (primas, horas extraordinarias, etc.).
- e) En relación con el servicio de personal, y eventualmente con la ayuda de su superior directo, estudio y resolución de todos los problemas de personal (reclamaciones, ascensos, sanciones, etc.).
- f) Establecimiento del programa de trabajo, teniendo en cuenta las instrucciones de su superior directo.
- g) Distribución del trabajo diario entre sus operarios, dando explicaciones prácticas sobre la realización del mismo.
- h) Control del trabajo de sus subordinados desde los puntos de vista de calidad y cantidad.
- i) Control de aplicación de las normas de seguridad, exigiendo la utilización de los medios necesarios para prevenir los accidentes.
- j) Aprobación (firma) de ciertos documentos según instrucciones de su superior jerárquico. Este punto se aplica en particular a los vales de material.
- k) Tratamiento personal de los casos difíciles.

l) Informe al superior jerárquico sobre el funcionamiento de la unidad.

m) Búsqueda de mejoras de métodos, utillajes o condiciones de trabajo.

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

ñ) Es responsable directo de la gestión de su unidad (gasto, costes, producción, productividad, calidad, etc.).

Art. 7. Deberes de los jefes de equipo:

- a) Presencia en el puesto de trabajo.
- b) Mantenimiento de la disciplina general.
- c) Formación permanente.
- d) Distribución del trabajo diario entre sus operarios, dando explicaciones prácticas sobre la realización del mismo.
- e) Control del trabajo de sus subordinados desde los puntos de vista de calidad y cantidad.
- f) Control de la aplicación de las normas de seguridad, exigiendo la utilización de los medios necesarios para prevenir los accidentes.

g) Informar al superior jerárquico sobre el funcionamiento de la unidad.

h) Búsqueda de mejora de métodos, utillajes o coordinación de trabajo.

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

En lo no previsto en este artículo y en el anterior se estará a lo dispuesto en las cartas funcionales.

Art. 8. Deberes del personal en general:

- a) Observar 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 herramientas 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 sus puestos de trabajo y no abandonarlos 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 elemento de trabajo, tales como dibujos, planos, croquis, etc., y habrá de utilizarlos única y exclusivamente para el trabajo encomendado, teniendo la obligación inexcusable de guardar la más absoluta reserva y discreción acerca del contenido de dichos documentos y de cuantos asuntos en que intervenga 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. Revisión de tiempos. — Podrá plantearse la re-

visión 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:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de cansancio o de fatiga.

El jurado de empresa será informado de estas revisiones.

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

Art. 11. Instalación de nuevas máquinas. — Cuando hayan de ponerse en servicio nuevas máquinas e instalaciones, el personal que haya de ocupar estos nuevos puestos de trabajo será libremente designado por la empresa entre el personal de la 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 departamento de métodos.

Si transcurrido el período de instrucción y aprendizaje, a que se refiere este artículo, los operarios, a juicio de la empresa, no demostrasen 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 de cambiarse a uno o varios productores de una a otra sección, éstos percibirán la "retribución Convenio" según su categoría profesional y los pluses por día de trabajo y prima, de acuerdo con su nuevo puesto.

Cambios de especialistas:

a) De fundición a desbarbe. Si es con carácter provisional se mantiene la clasificación del fundidor. Si es con carácter definitivo, se fija la clasificación correspondiente al nuevo puesto.

b) De desbarbe a fundición. Si es con carácter temporal pasa a la categoría más baja de fundidor (que siempre es superior a la de desbarbador). Si es con carácter definitivo se le asigna la categoría correspondiente a su capacidad en el nuevo puesto.

Cambios de oficiales:

A los oficiales que desempeñen puestos de especialista se les respetará su categoría y retribución Convenio, pero los pluses y prima serán los del puesto ocupado.

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

Capítulo III. — Censo laboral

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

En este censo los trabajadores facilitarán los siguientes datos:

Domicilio.

Teléfono.

Estado.

Nombre y apellidos del cónyuge.

Hijos que tiene a su cargo. Fecha de nacimiento, sexo y estado de éstos.

Especialidades y oficios sobre los que se ha capacitado, y estudios que haya realizado 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 servicio de personal cualquier variación en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, aumento de familia, etc., dentro de la siguiente semana en que se produzca el hecho.

Art. 15. Personal eventual. — La contratación de personal motivada por pedidos o reparaciones urgentes tendrá carácter de eventual.

La contratación eventual se hará por períodos de un mes de duración, con un máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses a partir de su ingreso.

Pasado este plazo el personal eventual ingresará en la plantilla de la empresa.

Durante el primer mes, al trabajador contratado eventualmente se le asignará una categoría y un salario fijo provisionales, que estarán en función al trabajo que realice.

Para los restantes períodos mensuales (renovación del contrato) su categoría será la profesional del trabajo que realice y su salario el asignado en la tabla de salarios para esa categoría.

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 fijará y publicará 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 los 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:

1.º Solicitar el ingreso, por escrito, a la dirección de la empresa, según modelo oficial de la misma.

2.º En caso de haber prestado servicios en otra empresa deberá presentar certificado de trabajo expedido por la misma.

3.º El ingreso de menores de 18 años se regirá por las disposiciones oficiales vigentes.

Art. 18. Período de prueba. — 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 la rescisión del contrato mediante preaviso respectivo de ocho días, y sin que ninguna de las partes tenga 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 personal, dotes de mando, etc.

Capítulo IV. — Retribuciones

Art. 19. Retribución Convenio "Alumalsa". — Queda establecida una retribución Convenio para cada categoría profesional, independientemente del trabajo realizado por cada operario.

La retribución Convenio para 1971 queda fijada en la tabla I.

Art. 20. Primas directas. — La prima directa se aplicará en los trabajos de fundición, desbarbe y machos y se obtendrá en función a piezas tipo.

Pieza tipo es la pieza fijada por control, de acuerdo con las exigencias del cliente.

Se fijan dos escalas de prima:

a) Para rendimientos comprendidos entre 100 y 110 puntos de actividad de la Comisión Nacional de Productividad (tabla II).

b) Para rendimientos superiores a 110 puntos de actividad de la Comisión Nacional de Productividad (tabla III).

Art. 21. Primas semidirectas. — Se aplicará en los trabajos de horneros, control y auxiliar de fundición, desbarbe y machos.

a) Horneros. — El 50 por 100 de su prima se calcula al rendimiento promedio obtenido por los fundidores. El 50 por 100 restante se calcula por la fórmula establecida en el artículo siguiente.

b) Control. — La prima se calcula en función a los rechazos, más las devoluciones de clientes refundidas.

% de rechazos más devoluciones	Pesetas-hora de prima
18	4'50
16	5'60
14	6'75
12	7'90
10	9
8	11'30
6	13'50
4	15'80
2	18

c) Auxiliar de fundición. — Se aplicará el rendimiento promedio de los fundidores.

d) Auxiliar de desbarbe y sierras. — Se aplicará el rendimiento promedio de los desbarbadores.

e) Auxiliar de machos. — Se aplicará el rendimiento promedio de los macheros.

Art. 22. Primas indirectas. — Se aplicará a tratamiento térmico, talleres mecánicos, conservación, almacenes y recuperación.

La prima se obtiene estableciendo el contra maestre o jefe de taller un rendimiento, de acuerdo con la tabla III, para cada operario por día de trabajo.

Art. 23. Tiempos no controlados u operaciones sin cronometrar. — Se aplicará el rendimiento 110 CNP o tiempo de apreciación establecido de común acuerdo por el contra maestre y la oficina de métodos, a la vista del presupuesto y hasta tanto se realice un cronometraje definitivo.

Art. 24. Trabajos nuevos, ensayos y pruebas. — Se aplicará el rendimiento promedio de cada trabajador hasta que se pueda marcar un tiempo de apreciación o un cronometraje definitivo.

Art. 25. Limpieza de máquinas. — Cuando los operarios, por orden de su jefe inmediato, deban limpiar diariamente sus máquinas, ese tiempo se considerará como trabajando el interesado a la actividad media que ha llevado el resto de la jornada.

Art. 26. Si durante los cronometrados de operaciones, a que hacen referencia los artículos anteriores, el operario llevase actividades inferiores al 100 CNP, cobrará el salario mínimo legislado (salario mínimo interprofesional).

Art. 27. Trabajos nuevos. — 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 ésta da su conformidad, dicha 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 como pieza tipo.

Art. 28. Antigüedad. — Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio a la empresa.

Queda suprimido el tope de cinco quinquenios, pudiendo cada trabajador alcanzar todos los quinquenios hasta que cumpla los 61 años de edad.

Todos los quinquenios se pagarán sobre los salarios mínimos que para cada categoría se especifican en la tabla I.

Art. 29. Gratificaciones especiales. — A fin de que los productores puedan solemnizar las fiestas de la Navidad del Señor y del 18 de Julio, la empresa abonará a todo el personal que tenga asignada retribución mensual una gratificación de un mes de sueldo.

El resto del personal percibirá las cantidades establecidas en la tabla IV.

La antigüedad correspondiente a estas gratificaciones será el porcentaje de antigüedad multiplicado por las cantidades establecidas en la citada tabla IV.

Art. 30. Prestaciones de pago delegado. — Las prestaciones de pago delegado que la empresa satisface por cuenta de la Seguridad Social, tales como ayuda familiar e indemnizaciones de enfermedad y accidentes, se abonarán en el recibo mensual de salarios.

El trabajador enfermo o accidentado percibirá anticipos semanales en razón del ingreso mensual aproximado.

Art. 31. Trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos y excepcionalmente penosos o sucios. — Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos y excepcionalmente penosos o sucios se abonará el 20 por 100 correspondiente al salario mínimo de cada categoría profesional, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Si el tiempo trabajado en estas condiciones fuese inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si excediese de cuatro horas, se abonará la jornada completa.

Por lo que respecta a la calificación como tales de dichos trabajos y en todos los demás puntos que no se refieran a la base para su abono, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral Siderometalúrgica y resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 32. Incentivo de presencia. — Se establece un incentivo de presencia que queda fijado en la cantidad de pesetas 25 para todas las categorías profesionales de personal horario.

Art. 33. Confección de la nómina mensual. — Todos los conceptos retributivos especificados en este Convenio se harán figurar, en valor hora, en el recibo de salarios, y se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

Salario mínimo: Valor hora por número de horas normales más festivos.

Plus de Convenio: Idem ídem.

Antigüedad: Idem ídem.

Incentivo de presencia: Valor hora por número de horas normales de trabajo.

Plus por trabajos penosos: Idem ídem.

Incentivos de calificación: Idem ídem.

Prima: Rendimiento obtenido en pesetas por número de horas trabajadas en total.

Capítulo V. — Jornadas de trabajo

Art. 34. Jornada laboral. — La duración de la jornada laboral para el personal de 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 en los minutos necesarios para recuperar estas fiestas.

Cuando por necesidades de la fábrica haya que variar el horario de un trabajador o grupo de trabajadores, bien por avería, reparaciones urgentes o implantación de turnos, etc., 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.

El horario para el año 1971 será el siguiente:

Horario de verano (del 1.º de mayo al 15 de septiembre): de seis a diez horas y de diez y veinte horas a catorce, más quince minutos para recuperación de festivos recuperables y "puentes".

Horario de invierno (del 16 de septiembre al 30 de abril): de siete a once horas y de once y veinte a quince, más quince minutos para recuperación de festivos recuperables y "puentes".

El horario acordado para el año 1972 será el siguiente:

Horario de verano (del 1.º de mayo al 15 de septiembre): de seis a diez horas y de diez treinta a catorce, más quince minutos para recuperación de festivos recuperables y "puentes".

Horario de invierno (del 16 de septiembre al 30 de abril): de siete a once horas y de once treinta a quince, más quince minutos para recuperación de festivos recuperables y "puentes".

Art. 35. 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 harán 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 comenzar. 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 veinticinco minutos, pasados los cuales no se permitirá la entrada al trabajo a nadie hasta las diez horas. Pasadas las diez y quince horas, salvo que medien causas muy justificadas, no se permitirá la entrada.

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

Art. 36. Relevos de turnos. — Cuando el trabajo haya de realizarse por turnos de obreros, el operario de 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 de que el operario que debe relevarlo llegue tarde, sin causa suficientemente justificada, éste sufrirá una multa

correspondiente al importe de la cantidad que, en concepto de horas extraordinarias, la empresa tendrá que abonar al operario que no pudo dejar el puesto a su hora.

Art. 37. Horas extraordinarias. — Por lo que respecta al servicio de conservación, como su finalidad consiste en hacer reparaciones cuando la fábrica está parada, es obligatoria la aceptación de las mismas.

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

Capítulo VI. — Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal

Art. 38. Bajo rendimiento. — A estos efectos se considera rendimiento normal en el trabajo el 100 por 100 Comisión Nacional de Productividad.

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

- a) Bajo rendimiento voluntario.
- b) Bajo rendimiento por falta imputable a los materiales, máquinas o útiles de trabajo.

A) Bajo rendimiento voluntario:

1.º Se entenderá que existe bajo rendimiento voluntario cuando el operario alcanza el 100 CNP en un determinado trabajo, si con anterioridad ha alcanzado rendimientos superiores en este mismo trabajo y, verificados los útiles de trabajo, materiales o máquinas, se comprueba que son idénticos a los usados cuando alcanzó rendimientos superiores al 100.

2.º Asimismo se considerará que existe bajo rendimiento cuando un operario no alcanza el 100 CNP en determinado trabajo, en el cual otro u otros productores, considerados normales, han alcanzado rendimientos superiores y, verificados los útiles de trabajo, materiales o máquinas, se comprueba que son idénticos a los usados cuando se alcanzaron rendimientos superiores al 100 CNP, 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 100 CNP, y revisados los tiempos dados por la oficina de métodos, resultasen 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 se designe demuestre que se puede alcanzar dicho rendimiento.

La permanencia de nueve días consecutivos o diez alternos en este bajo rendimiento voluntario, señalado en los apartados 1, 2 y 3, será motivo suficiente para aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

No obstante, previamente se amonestará por escrito al operario de bajo rendimiento y se dará copia de este escrito al vocal del jurado de la sección correspondiente para tratar de que el interesado cambie de conducta y no dé lugar a que, por estar nueve días consecutivos en bajo rendimiento y diez alternos, se le aplique el citado artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si no modificase su bajo rendimiento el productor, y se tomase la decisión de despedirlo, el jurado será informado con todo detalle previamente.

4.º Si la baja de rendimiento voluntaria 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 a prima indirecta y sean sorprendidos por su jefe en falta, se estimará, por este solo hecho, que su rendimiento es, ese día, inferior al 100 por 100 Comisión Nacional de Productividad, y, por lo tanto, que no tienen derecho a plus de Convenio, ni a

prima, independientemente de las demás consecuencias a que pueda dar lugar su falta.

6.º También se considerará baja de rendimiento voluntario cuando un productor que ha alcanzado rendimientos superiores al 100 por 100 Comisión Nacional de Productividad, baje un 20 por 100 su rendimiento con relación al mes anterior, aun cuando supere el 100 por 100 CNP, si no ha habido variación en el tipo de pieza, ni obedece a enfermedad o circunstancia especiales psíquicas, o a falta imputable a los materiales o útiles de trabajo.

La persistencia de las disminuciones de rendimiento voluntario durante tres días consecutivos o seis alternos, en este caso, será motivo suficiente para aplicar cualquiera de las sanciones previstas para las faltas muy graves, a excepción del 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.

7.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 que precede, será precisa la persistencia de seis días consecutivos o alternos para poder aplicar las sanciones previstas para las faltas muy graves, a excepción del 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.

8.º 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 100 por 100 CNP, se considerará voluntaria si no ha habido variación en las primas o condiciones de trabajo.

La persistencia en la disminución voluntaria de rendimiento colectivo durante cuatro días consecutivos u ocho alternos será motivo de despido sin indemnización.

Si de ello se derivase escándalo o indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar dicha actitud, bastará con dos días para poder aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

B) Bajo rendimiento por 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 reales existentes, sin que en ninguno de ambos casos pueda exigirse responsabilidad alguna al productor.

Art. 39. Bajo rendimiento durante los cronometrajes. — Con el fin de evitar las pérdidas de tiempo que supone el tener que repetir cronometrajes, porque en algún operario, después de llevar un día de práctica anterior al cronometraje de los trabajos de nueva implantación, se observase que realiza operaciones inútiles con el fin de aumentar el tiempo de cronometrajes, se considerará como falta grave este hecho, así como el llevar actividades inferiores al 100 por 100 Comisión Nacional de Productividad.

Art. 40. Engaño en el método de trabajo. — Cuando después de haber señalado las distintas operaciones para cada caso, útiles a emplear, fijado el tiempo definitivo por la oficina de cronometrajes, se comprobará que un operario suprime alguna operación para percibir mayor prima, o utilizará con el mismo fin medios fraudulentos, será considerada esta acción como falta muy grave, y su reincidencia será motivo suficiente para aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ejemplo: Que en el método de trabajo se indique que se emplee para desbarbar lima fina y que después del cronometraje definitivo se compruebe que el operario empleó lima basta para ganar tiempo.

Art. 41. Falsedad en los datos que sirvan para el cálculo de primas. — Si se comprobare que algún productor, cualquiera que fuese su categoría, diese datos falsos sobre el número de

piezas realizadas, o sobre el tiempo invertido en la realización de un trabajo, bien fuera por mala fe o por negligencia, al no comprobar si los datos facilitados eran exactos, sería considerada su acción como falta muy grave.

Capítulo VII. — Vacaciones, prendas de trabajo, plus familiar, cotización a la Seguridad Social

Art. 42. Vacaciones. — Los productores afectados por este Convenio disfrutarán de vacaciones según la siguiente escala:

De 1 a 5 años de antigüedad: veintiún días naturales.

De 6 a 15 años de antigüedad: veinticuatro días naturales, cuyo disfrute se efectuará: veintiún días, en agosto, comenzando un lunes, y tres días, en jueves, viernes y sábado santos.

De 16 años en adelante: veintiséis días naturales, que se disfrutarán: veintitrés días, en agosto, comenzando un viernes después del trabajo, y tres días, en jueves, viernes y sábado santos.

A efectos económicos, estos días serán considerados como de trabajo y se liquidarán de acuerdo con el Convenio provincial u Ordenanza laboral Siderometalúrgica.

Art. 43. Prendas de trabajo. — Con independencia de aquellas prendas que puedan corresponder por la realización de trabajos considerados excepcionalmente sucios, se concede al personal obrero un "buzo" al año, y a los empleados, una "bata".

Art. 44. Plus familiar. — Para los acogidos al antiguo sistema, se abonará el punto a 110 pesetas-mes.

Todas las variaciones de situación familiar, a partir del 1.º de enero de 1967, se registrarán por las disposiciones vigentes.

Art. 45. Cotización a la Seguridad Social. — Para la cotización a la Seguridad Social se aplicarán las normas vigentes sobre esta materia.

Cláusula final

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

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 obligacional.

Comité mixto de producción y calidad

Se acuerda la creación de un Comité mixto, compuesto por el subdirector técnico de la fábrica, jefe de personal, un vocal de preparación y un vocal de fabricación, para que eleve a la dirección las quejas y propuestas de solución de las mismas.

Comisión mixta interpretativa

Asimismo se crea una Comisión mixta, compuesta por el jefe de personal, un jefe administrativo, un vocal de preparación y un vocal de fabricación, para conseguir la interpretación auténtica del espíritu del Convenio.

No repercusión en precios

Los Vocales sociales y económicos de la Comisión deliberadora se comprometen a que las mejoras concedidas en este Convenio no den lugar a aumento en los precios de venta, ya que quedarán compensadas con una mayor productividad por parte de los productores, al haberse efectuado un cambio de sistema de primas e incentivos.

Lo que se hace público, en cumplimiento 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.

Tabla I

Categorías profesionales	Salario mínimo	Plus Convenio	Total	Salario-hora profesional
<i>Personal no cualificado:</i>				
Pinche 14 años	52,—	—	52,—	—
Pinche 15 años	52,—	4,—	56,—	—
Pinche 16 años	84,—	—	84,—	—
Pinche 17 años	84,—	8,—	92,—	—
Peón	136,—	12,—	148,—	26'86
Especialista	142'50	15'50	158,—	28'87
Aprendiz 1.º año	52,—	—	52,—	9'84
Aprendiz 2.º año	52,—	4,—	56,—	10'65
Aprendiz 3.º año	84,—	—	84,—	15'45
Aprendiz 4.º año	84,—	8,—	92,—	16'99
<i>Personal cualificado:</i>				
Oficial de 3.ª	144'50	17'50	162,—	29'64
Oficial de 2.ª	152,—	25,—	177,—	32'17
Oficial de 1.ª	159,—	32,—	191,—	34'55

Tabla II

Prima directa para rendimiento entre 100 y 110 C. N. P.

Rendimiento	Prima jornada 8 horas Pesetas
100	—
101	3'60
102	7'20
103	10'80
104	14'40
105	18,—
106	21'60
107	25'20
108	28'80
109	32'40
110	36,—

Tabla III

Prima para rendimientos superiores a 110 C. N. P.

Actividad	Pts. jornada 8 horas	Actividad	Pts. jornada 8 horas	Actividad	Pts. jornada 8 horas
110	36,—	131	65'53	151	85'98
111	37'81	132	66'75	152	86'99
112	39'43	133	67'96	153	87'80
113	41'04	134	68'97	154	88'61
114	42'46	135	70'19	155	89'42
115	44'08	136	71'20	156	90'23
116	45'50	137	72'42	157	91'24
117	47'12	138	73'43	158	92'05
118	48'53	139	74'44	159	92'86
119	49'95	140	75'45	160	93'47
120	51'37	141	76'46	161	94'28
121	52'78	142	77'48	162	95'08
122	54'20	143	78'49	163	95'89
123	55'41	144	79'50	164	96'70
124	56'83	145	80'51	165	97'31
125	58'05	146	81'52	166	98'12
126	59'46	147	82'33	167	98'93
127	60'68	148	83'35	168	99'54
128	61'89	149	84'16	169	100'35
129	63'11	150	85'17	170	100'95
130	64'32				

Categorías profesionales Retribución Convenio

Subalternos:

Listero	4.080
Dependiente principal economato	4.080
Portero	4.080
Telefonista 50 teléfonos	4.080

Administrativos:

Jefe de 1.ª	6.378
Jefe de 2.ª	5.888
Oficial de 1.ª	5.181
Oficial de 2.ª	4.708
Auxiliar	4.080

Técnicos de taller:

Jefe de taller	6.298
Contraamaestre	4.824
Encargado	4.298

Técnicos de oficina:

Delineante proyectista	6.016
Delineante de 1.ª	5.181
Delineante de 2.ª	4.719
Calcador	4.170
Reproductor planos	4.080

Técnicos titulados:

Ingenieros y licenciados	8.175
Peritos y practicantes	7.664

Técnicos de organización:

Jefe de organización de 1.ª	6.016
Jefe de organización de 2.ª	5.888
Técnico organización de 1.ª	5.181
Técnico organización de 2.ª	4.708
Auxiliar de organización	4.423

Técnicos de laboratorio:

Jefe de laboratorio	6.581
Jefe de sección	5.806

Nota: El cajero tendrá la categoría de jefe de primera en empresas de más de 1.000 trabajadores; de jefe de segunda, en las empresas de 250 a 1.000 trabajadores, y de oficial de primera, en las de menos de este número.

Tabla IV

Gratificaciones

Categoría profesional	18 Julio	Navidad	Total
Peón	3.600	3.600	7.200
Especialista	4.080	4.080	8.160
Oficial de 3.ª	4.230	4.230	8.460
Oficial de 2.ª	4.380	4.380	8.760
Oficial de 1.ª	4.530	4.530	9.060
Aprendiz de 1.º año	1.580	1.580	3.160
Aprendiz de 2.º año	1.780	1.780	3.560
Aprendiz de 3.º año	2.180	2.180	4.360
Aprendiz de 4.º año	2.580	2.580	5.160

Núm. 2.783

Magistratura de Trabajo núm. 1

Don José Lueña del Muro, Magistrado de la Magistratura de Trabajo número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hago saber: Que en méritos del procedimiento de apremio número 1324 de 1970 seguido contra Salvador Peña Cillero, por débitos de seguridad social, he acordado la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se expresan:

Un coche turismo marca "Seat 124", de cinco puertas, tipo ranchera, matrícula Z-93.538. Valorado en 90.000 pesetas.

Tales bienes se hallan depositados en Monasterio de la Rábida, 4, quinto, bajo la custodia de don Salvador Peña Cillero, donde pueden ser examinados libremente.

La subasta se celebrará en la sala audiencia de esta Magistratura de Trabajo el próximo día 15 de mayo, a las once horas de su mañana.

Tiene el carácter de única, con dos licitaciones, y se hará adjudicación provisional de los bienes subastados al mejor postor que cubra el 50 por 100 de la tasación y deposite en el acto el 20 por 100 del importe de la adjudicación. Caso de no haber postor en las expresadas condiciones mínimas en la primera licitación, se abrirá a continuación la segunda licitación sin sujeción a tipo, y en ella se hará adjudicación provisional de los bienes al mejor postor, que deberá depositar en el acto el 20 por 100 del importe de la adjudicación. El deudor puede en el acto liberar los bienes o presentar persona que mejore la postura hecha.

Dado en Zaragoza a 15 de abril de 1971. El Magistrado, José Lueña. — El Secretario, (ilegible).

SECCION SEXTA

Núm. 2.802

SADABA

Acordada por este Ayuntamiento la imposición de contribuciones especiales a que se refiere el caso b) del art. 451 de la Ley de Régimen Local, para la ejecución del proyecto de la obra pavimentación de varias calles en la localidad, queda expuesto al público por pla-

zo de quince días a efectos de reclamaciones.

Sádaba, 15 de abril de 1971. — El Alcalde, (ilegible).

Núm. 2.803

SADABA

Aprobado el anteproyecto de presupuesto extraordinario formado para las obras de pavimentación de varias calles se hallará expuesto dicho documento en la Secretaría municipal por término de quince días, en que podrá ser examinado por cuantos lo deseen, y durante cuyo período podrán formular cuantas reclamaciones estimen convenientes los habitantes de este término municipal y demás personas a que se refiere el artículo 683, número 1, de la vigente Ley de Régimen Local, lo que se hace público por medio del presente a los efectos del artículo 696, número 2, de la Ley de Régimen Local y para general conocimiento.

Sádaba, 15 de abril de 1971. — El Alcalde, (ilegible).

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

Núm. 2.863

TUDELA

Don Francisco-Javier Delgado Barrio, Juez de primera instancia de Tudela y su partido;

Por el presente edicto se hace constar: Que ante este Juzgado se tramitan autos de juicio ejecutivo seguido con el número 137 de 1970, a instancia de la entidad mercantil "Uve", S. A., con domicilio en esta ciudad, contra la sociedad "Ciapesa", con domicilio en Cabañas de Ebro (Zaragoza), en reclamación de 973.897'96 pesetas de principal, 2.477 pesetas de gastos y 300.000 pesetas de intereses, gastos y costas, en cuyos autos se ha acordado sacar a la venta en pública subasta, por primera vez y término de ocho días, los bienes muebles que después se describirán, para cuyo acto se ha señalado el día 30 de

abril próximo y hora de las once de su mañana, ante la sala audiencia de este Juzgado, haciendo constar lo siguiente:

Que para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente en la Mesa del Juzgado, o establecimiento destinado al efecto, una cantidad igual, por lo menos, al 10 por 100 del precio de tasación, que es por el que salen a subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; que el remate podrá hacerse a calidad de cederlo a un tercero.

Los bienes embargados, objeto de subasta, son los siguientes:

Trescientas ovejas monegrinas, entre ocho a diez años. Tasadas en 93.600 pesetas.

Trescientas cincuenta ovejas "Tesel-Rasa", de tres a cinco años. Tasadas en 236.250 pesetas.

Ochocientas ovejas "Tesel-Rasa", de dos años. Tasadas en 696.000 pesetas.

Cuatrocientas corderas de raza "Tesel-Rasa", de ocho meses a un año. Tasadas en 480.000 pesetas.

Dicho ganado está establecido en las naves de la sociedad demandada "Ciapesa", sita en Cabañas de Ebro ("Los Montecicos").

Dado en Tudela a veintitrés de marzo de mil novecientos setenta y uno. — El Juez, Francisco-Javier Delgado. — El Secretario, (ilegible).

Juzgados Municipales

Núm. 2.730

JUZGADO NUM. 4

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio verbal de faltas núm. 169 de 1971 se ha acordado citar en el "Boletín Oficial" de la provincia a Juan Gracia Montañés, de ignorado paradero y que antes lo tuvo en esta ciudad (calle Guatizalema, número 3, cuarto B), para que comparezca ante este Juzgado municipal el día 22 del actual y hora de las once (sito en plaza del Pilar, 2, cuarto), al objeto de celebrar juicio verbal de faltas por lesiones por agresión.

Zaragoza a trece de abril de mil novecientos setenta y uno. — El Secretario, (ilegible).

PRECIO DE INSERCCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCCIONES

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

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

PRECIOS DE SUSCRIPCION

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

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

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