



BOLETIN

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Boletín Oficial - Provincia de Zaragoza
FRANQUEO CONCERTADO 50/5

Sr. Director del Hogar Infantil de

1

CALATAYUD

Año CXXXIX

Sábado, 8 de abril de 1972

Núm. 81

Depósito Legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

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 dispusiese otra cosa. (Código Civil).

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETÍN 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 BOLETÍN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION QUINTA

Núm. 2.895

Organización Sindical

OBRA SINDICAL DEL HOGAR Y ARQUITECTURA

La Organización Sindical anuncia el concurso-subasta para la adjudicación de las obras de construcción de la primera fase del Parque Sindical Deportivo de Zaragoza, cuyo presupuesto de contrata asciende a 40.861.603 pesetas, importando la fianza provisional 817.232 pesetas.

El proyecto y pliego de condiciones pueden ser examinados en la Secretaría Técnica de la Obra Sindical del Hogar y Arquitectura (sita en la calle Baltasar Gracián, número 1, quinto izquierda, Zaragoza) y en la Dirección de la Obra Sindical del Hogar y Arquitectura (paseo del Prado, 18 y 20, Madrid).

Las proposiciones se admitirán en la Dirección Nacional de la Obra Sindical del Hogar y Arquitectura (paseo del Prado, 18-20, Madrid) y en la Secretaría Técnica Provincial de la Obra Sindical del Hogar y Arquitectura (en Baltasar Gracián, número 1, quinto izquierda, Zaragoza), en las horas de oficina, durante veinte días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial del Estado" y hasta las doce horas del día en que se cierre dicho plazo, y si éste fuere festivo, al día siguiente hábil.

La apertura de los pliegos se efectuará en la Delegación Provincial de la Organización Sindical (Marina Moreno, 12, Zaragoza), a los cinco días naturales de haberse cerrado el plazo de admisión, salvo que fuese inhábil, en cuyo caso se enten-

derá prorrogado el plazo al primer día hábil.

Madrid, 6 de abril de 1972. — El Subdirector nacional de la Obra Sindical del Hogar y Arquitectura.

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., de esta capital y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal, y

Resultando: Que con fecha 27 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 Sindicales y siendo conforme, de otra parte, con lo establecido en el Decreto-Ley número 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.

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, 29 de marzo de 1972. — El Delegado de Trabajo, Camilo Sueiro.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Capítulo I. — Ambito y objeto

Artículo 1.º 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 a la misma, vendrá obligado a aceptar todas sus normas, a cuyo efecto será divulgado.

Art. 2.º Ambito temporal.—Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del 1.º de enero de 1972. 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.º Causas de denuncia.—No obstante lo dispuesto en el artículo 2.º, 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 en 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.º Organización del trabajo.—La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será la 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.º Autoridad y jerarquía.—La empresa está dirigida por un consejo de administración y, por delegación de éste, por la dirección de la empresa, la cual tiene facultades para 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 maestros y asimilados, quienes serán obedecidos y respetados en el desempeño de sus labores.

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 entrevista con el jefe de servicio, y si este 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.º Deberes de los jefes de sección, asimilados y contra maestros:

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 del 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 de 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 métodos, utillajes o condiciones de trabajo.

n) Cuidar del buen estado de con-

servación 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 (gastos, costes, producción, productividad, calidad, etcétera).

Art. 7.º 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 de 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 mejoras de métodos, utillajes o coordinación del 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.

Art. 8.º 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 la máquina, 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.º Revisión de tiempos. — Podrá plantearse la revisión de un cronometraje definitivo si sus condiciones, a juicio de la empresa, varíen 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 descanso o de fatiga.

El jurado de Empresa será informado de estas revisiones.

Art. 10. Saturación de trabajo. — Cualquier 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 aquélla 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 puestos de trabajo. — Dadas las características especiales de esta empresa, si por ne-

cesidades de organización o por falta de pedidos para una sección determinada hubiera de cambiar 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.

Cambio 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 oficiales: A los oficiales que desempeñen puestos de especialistas 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 productos 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 y sexo y estado de éstos; especialidades y oficios sobre los que se ha capacitado, y estudios que hayan realizado en el año precedente; cargos representativos del Sindicato, Mutualidades u otros organismos oficiales para los que hayan 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 de personal 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, el 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 registros. — 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 de personal, trámite. — Todo ingreso del 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 legales vigentes.

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

La duración y los efectos del período de prueba serán los prevenidos en el artículo 18 de la vigente Ordenanza Nacional de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas.

Bien entendido que, tras la superación del período de prueba, el personal conservará la calidad de fijo, eventual o interino en la que hubiera sido contratado.

Capítulo IV.—Retribuciones

Art. 19. Retribuciones Convenio «ALUMALSA». — Queda establecida una retribución Convenio para cada cate-

goría, igual a la tabla salarial del Convenio provincial. Cualquier modificación en la tabla salarial, dará lugar a la revisión automática en la establecida en la tabla I de nuestro Convenio.

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

Pieza tipo es la pieza fijada por control, de acuerdo con las exigencias del cliente. En los tiempos de trabajo de estas piezas, al igual que los de espera y máquina, se hallan incluidos con el carácter de tiempo fijo los de precalentamiento, limpieza y retoque de pintura, que serán abonados al promedio de los tiempos móviles o tiempos manuales de cada pieza, conforme al sistema de primas actualmente en vigor aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Se fijarán dos escalas de primas:

a) Para rendimientos comprendidos entre 100 y 110 puntos de actividad de la Comisión Nacional de Productividad, del 0 al 25 % del salario de la tabla I.

Para rendimientos superiores a 110 puntos de actividad de la CNP, del 25 % al 50 % de salario de la tabla I a rendimiento 130 %.

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

a) *Horneros:* El 50 % de sus primas se calcula al rendimiento promedio total obtenido por los fundidores. El 50 % 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, con la intervención de un coeficiente corrector en función a volumen de trabajo a realizar por esta sección. El coeficiente se calcula dividiendo los kilos entregados en el almacén de productos acabados por las horas de trabajo de control. Este cálculo será mensual.

Se seguirán considerando los casos excepcionales de aquellas piezas defectuosas que, por sus condiciones, sean de dudosa responsabilidad del controlador.

La escala correspondiente queda fijada en la tabla IV, escala oficial 3.^a especialista.

c) *Auxiliar de fundición:* Se aplicará el rendimiento promedio total de los fundidores.

d) *Auxiliar de desbarbe y sierras:* Se aplicará al rendimiento promedio total de los desbarbadores.

e) *Auxiliar de machos:* Se aplicará

el rendimiento promedio total de los macheros.

Art. 22. Prima indirecta. — Se aplicará a tratamiento térmico, talleres mecánico, conservación, almacenes y recuperación.

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

Art. 23. Prima colectiva de participación. — Se establece una prima colectiva de participación basado en la producción mensual de kilos y las horas trabajadas por el personal de horarios. Esta prima será aplicada únicamente a este personal. La escala correspondiente a esta prima queda reflejada en la tabla V.

Cuando la producción se sitúe entre dos cifras de las indicadas en la escala 1.^a se tomará la cifra menor si dicha producción es inferior a la cantidad menor, más 2'5 toneladas métricas. En caso contrario se tomará la cifra superior. El coeficiente corrector se aplicará sobre la cantidad de pesetas resultante.

La productividad se hallará dividiendo la producción aceptada por el almacén de productos acabados, menos las devoluciones de clientes producidas en el mes, por las horas totales trabajadas por el personal de horario. Una productividad inferior a 5 equivaldría a dejar la prima en 0 pesetas. La forma de reparto se hará en función a las horas totales de cada trabajador. El pago se efectuará en la primera decena de cada mes.

Art. 24. Tiempos no controlados u operaciones sin cronometrar. — Se aplicará al rendimiento 110 CNP o tiempo de apreciación establecido de común acuerdo por el contraamaestre y la oficina de métodos, a la vista del presupuesto y hasta tanto no se realice un cronometraje definitivo.

Art. 25. Trabajos nuevos, ensayos y pruebas. — Se aplicará el rendimiento promedio de cada trabajador hasta que se pueda marcar un tiempo de apreciación a un cronometraje definitivo.

Art. 26. Limpieza de máquinas. — Cuando los operarios, por orden de su jefe inmediato, deban limpiar diariamente sus máquinas, este tiempo se considerará como trabajando el interesado a la actividad media que ha llevado el resto de la jornada.

Art. 27. Si durante los cronometrajes 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. 28. Trabajos nuevos. — Para los trabajos nuevos, la oficina de métodos, de acuerdo con el servicio comercial, dará una gama de 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 éste da su conformidad, dicha pieza quedará como 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. 29. 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 61 años de edad.

Todos los quinquenios se pagarán sobre los salarios de Convenio que para cada categoría se especifican en la tabla salarial correspondiente del Convenio provincial.

Art. 30. Gratificaciones especiales. — A fin de que los productores puedan solemnizar las fiestas de Navidad del Señor y del 18 de Julio, la empresa abonará a todo el personal que tenga asignación mensual una gratificación de un mes de sueldo.

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

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

En función de los resultados de la empresa, ésta se compromete a distribuir en las mismas fechas una gratificación suplementaria.

Art. 31. 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. 32. Trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos y excepcionalmente penosos o sucios. — Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos y excepcionalmente penosos o sucios se abonará el 20 % correspondiente al salario del

Convenio provincial de cada categoría profesional, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Si el tiempo trabajado en estas condiciones fuese inferior a cuatro horas, se abonará la jornada por 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 establecerá a lo dispuesto en la Ordenanza laboral Siderometalúrgica y resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 33. Incentivo de presencia.—Se establece un incentivo de presencia que queda fijado en la cantidad de 25 pesetas para todas categorías profesionales de personal horario.

Art. 34. Confección de la nómina mensual.— Todos los conceptos retribuidos especificados en este Convenio se harán figurar en valor hora, en el recibo de salarios, y se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

Salario de Convenio.— Valor hora por número de horas normales más festivos.

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. 35. 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 necesidad de la fábrica haya que variar el horario de un trabajador, bien por avería, reparaciones urgentes o implantación de turnos, etcétera, el personal afectado se regirá por las mismas normas establecidas para el horario general, en cuanto a minutos de recuperar por fiestas recuperables o puentes y duración del descanso para el bocadillo se refiere.

De acuerdo con el Convenio provincial la jornada de trabajo será de 7 horas y media de trabajo efectivo, con el siguiente horario:

Personal que realice la jornada con-

tinuada: De seis a diez y de diez treinta a catorce, más quince minutos para la recuperación de fiestas recuperables y puentes.

Personal en régimen de turnos: Primer turno, de seis a diez y de diez treinta a catorce, más quince minutos de recuperación.

Segundo turno: De catorce quince a dieciocho y de dieciocho treinta a veintidós quince, más quince minutos de recuperación.

Turno especial: De veintidós a las dos y de las dos treinta a las seis, más quince minutos de recuperación.

Art. 36. 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 sus puestos de trabajo, listo para comenzar. Todo retraso se considerará como falta de puntualidad.

5.º El personal que entre después de la hora no marcará en su tarjeta, debiendo presentarse a su jefe de equipo o mando inmediato en el puesto de trabajo, en el bono correspondiente.

La hora del comienzo del trabajo será comunicada a la portería. El tiempo retrasado será descontado de su nómina.

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

Art. 37. 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 caso de que el operario que debe relevarlo llegue tarde sin causa suficientemente justificada, éste sufri-

rá 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. 38. 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. 39. Bajo rendimiento.— A estos efectos se considerará rendimiento normal en el trabajo el 100 por 100 Comisión Nacional de Productividad.

Para la adecuada calificación del 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, material 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, dictamine 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 voluntario es colectiva bastarán dos jornadas para poder aplicar el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin indemnización de ninguna clase.

5.º Los productores que vayan a prima a la producción o a prima indirecta y sean sorprendidos por sus jefes en falta, se estimará, por sólo este 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, si no ha habido variación en el tipo de pieza, ni obedece a enfermedad o circunstancias especiales psíquicas, o 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 voluntario 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 derecho a indemnización.

Si de ello se derivase escándalo o indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar dicha actividad, 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. 40. 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 prácticas anterior al cronometraje de los trabajos de nueva implantación, se observase que realiza operaciones inútiles con el fin de aumentar el tiempo de cronometraje, se considerará como falta grave este hecho, así como el llevar actividades inferiores al 100 por 100 CNP.

Art. 41. 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 comprobara que un operario suprime alguna operación para percibir mayor prima, o utilizara 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. 42. Falsedad en los datos que sirvan para el cálculo de primas. — Si se comprobase 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. 43. Vacaciones. — Los productores afectados por este Convenio disfrutará de vacaciones según la siguiente escala:

Personal ingresado en el año: La parte proporcional a los días que establece el Convenio provincial.

De 1 a 15 años de antigüedad: Veinticuatro días naturales, cuyo disfrute se efectuará: Veintiún días en agosto, comenzando en lunes, y tres días en las fechas solicitadas por el personal y aceptadas por la empresa, sin que esta situación pueda afectar en cada mes a más del 10 por 100 de la plantilla.

De 16 años en adelante: Veintiséis días naturales, que se disfrutarán veintitrés días en agosto, comenzando en viernes, y tres días en las mismas condiciones que el personal de 1 a 15 años de antigüedad.

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

Art. 44. Prendas de trabajo. — Con independencias 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. 45. 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 regirán por las disposiciones vigentes.

Art. 46. Cotización a la Seguridad Social. — Para la cotización a la Seguridad Social se aplicarán las normas vigentes sobre esta materia.

Art. 47. El personal «empleado» no tendrá primas de las establecidas en este Convenio.

La retribución de este personal será la pactada con cada uno de ellos, respetándose en todo caso, como mínimas,

las que para cada categoría se señalan en la tabla I.

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 contenido obligacional.

Comité mixto de producción y calidad

Se acuerda la creación de un Comité mixto, compuesto por el subdirector 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 a 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

Ambas partes convienen en reconocer que las mejoras pactadas en el presente Convenio no determinarán por sí solas ningún incremento en los precios de venta de los productos fabricados por la empresa, ya que el mayor costo de la mano de obra se verá compensado con una mayor productividad de los productores, al haberse efectuado un cambio en el conjunto del sistema de primas.

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 Convenio
	Pesetas día
Personal no cualificado:	
Pinche de 14 años	
Pinche de 15 años	
Pinche de 16 años	
Pinche de 17 años	

Peón	170,—
Especialista	176,50
Aprendiz de primer año ...	58,—
Aprendiz de segundo año ...	68,—
Aprendiz de tercer año ...	94,—
Aprendiz de cuarto año ...	138,—
Personal cualificado:	
Oficial de 3. ^a	178,50
Oficial de 2. ^a	186,—
Oficial de 1. ^a	193,—

	Pesetas mes
Subalternos:	
Listero	5.510,—
Dependiente principal económico	5.510,—
Portero	5.100,—
Telefonista hasta 50 teléfs.	5.170,—

Administrativos:	
Jefe de primera	7.690,—
Jefe de segunda	7.180,—
Oficial de 1. ^a	6.490,—
Oficial de 2. ^a	6.020,—
Auxiliar	5.450,—
Aspirante de 14 años	1.740,—
Aspirante de 15 años	2.040,—
Aspirante de 16 años	2.820,—
Aspirante de 17 años	4.140,—

Técnicos de taller:	
Jefe de taller	7.640,—
Contramaestre	6.620,—
Encargado	5.950,—

Técnico de oficina:	
Delineante proyectista	7.330,—
Delineante de primera	6.490,—
Delineante de segunda	6.020,—
Calcador	5.460,—
Reproductor de planos	5.100,—

Técnicos titulados:	
Ingenieros y licenciados	9.610,—
Peritos y practicantes	9.210,—
Graduados sociales	7.640,—

Técnicos de organización:	
Jefe de organización de 1. ^a ...	7.330,—
Jefe de organización de 2. ^a ...	7.180,—
Técnico organización de 1. ^a ...	6.490,—
Técnico organización de 2. ^a ...	6.020,—
Auxiliar de organización	5.750,—
Técnicos de laboratorio:	
Jefe de laboratorio	7.920,—
Jefe de sección	7.120,—

TABLA II

Prima directa para rendimiento entre 100 y 110 CNP			%
Prima jornada 8 horas			
Rendimiento	Oficial 1. ^a y 2. ^a	Oficial 3. ^a y especialista	
100			16
101	4,82	4,46	14
102			13,8
103			13,6
104			13,4
105			13,2

102	9,65	8,92
103	14,47	13,39
104	19,30	17,85
105	24,12	22,31
106	28,95	26,77
107	33,77	31,23
108	38,60	35,70
109	43,42	40,16
110	48,25	44,62

TABLA III

Prima para rendimiento superior a 110 CNP

Rendimiento	Prima jornada 8 horas	
	Oficial 1. ^a y 2. ^a	Oficial 3. ^a y especialista
110	48,25	44,62
111	50,31	46,53
112	52,38	48,44
113	54,45	50,35
114	56,52	52,27
115	58,59	54,18
116	60,65	56,09
117	62,72	58,01
118	64,79	59,92
119	66,86	61,83
120	68,93	63,75
121	71,00	65,66
122	73,06	67,57
123	75,13	69,49
124	77,20	71,40
125	79,27	73,31
126	81,34	75,23
127	83,40	77,14
128	85,47	79,05
129	87,54	80,96
130	89,61	82,88
131	91,68	84,79
132	93,75	86,70
133	95,81	88,62
134	97,88	90,53
135	99,95	92,44
136	102,02	94,36
137	104,09	96,27
138	106,15	98,18
139	108,22	100,10
140	110,29	102,01
141	112,36	103,92
142	114,43	105,84
143	116,50	107,75
144	118,56	109,66
145	120,63	111,57

TABLA IV

Porcentaje de devoluciones más rechazos

Rendimiento	%	Rendimiento	%
100,—	9,3	133,50	
110,—	9,2	134,—	
111,—	9,1	134,50	
112,—	9	135,—	
113,—	8,9	135,50	
114,—	8,8	136,—	

13	115,—	8,7	136,50
12,8	116,—	8,6	137,—
12,6	117,—	8,5	137,50
12,4	118,—	8,4	138,—
12,2	119,—	8,3	138,50
12	120,—	8,2	139,—
11,8	121,—	8,1	139,50
11,6	122,—	8	140,—
11,4	123,—	7,9	140,50
11,2	124,—	7,8	141,—
11	125,—	7,7	141,50
10,8	126,—	7,6	142,—
10,6	127,—	1,5	142,50
10,4	128,—	7,4	143,—
10,2	129,—	7,3	143,50
10	130,—	7,2	144,—
9,9	130,50	7,1	144,50
9,8	131,—	7	145,—
9,7	131,50	6,9	145,50
9,6	132,—	6,8	146,—
9,5	132,50	6,7	146,50
9,4	133,—	6,6	147,—

Productividad de la sección

Kilos hombre	Coeficiente	Kilos hombre	Coeficiente
70	1,—	81	1,11
71	1,01	82	1,12
72	1,02	83	1,13
73	1,03	84	1,14
74	1,04	85	1,15
75	1,05	86	1,16
76	1,06	87	1,17
77	1,07	88	1,18
78	1,08	89	1,19
79	1,09	90	1,20
80	1,10		

TABLA V

Prima colectiva de participación

I. Producción:

Tm. entregas en almacén productos acabados deducidas devoluciones de clientes	Pesetas hombre mes para 180 horas de presencia
200	25
205	50
210	100
215	150
220	200
225	250
230	300
235	350
240	400

245 450
250 500

II. Coeficientes correctores:

Productividad	Prima	Coeficiente
Menor que 5	0	0
5		1
5,1		1,025
5,2		1,05
5,3		1,075
5,4		1,10
5,5		1,125
5,6		1,150
5,7		1,175
5,8		1,200
5,9		1,225
6		1,250
6,1		1,275
6,2		1,300
6,3		1,325
6,4		1,350
6,5		1,375
6,6		1,400
6,7		1,425

Núm. 2.656

Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento de 26 de abril de 1957, redactado para la ejecución de la Ley de 16 de diciembre de 1954, se hace público que el día 6 de abril de 1972, ante el Alcalde de Sádaba (Zaragoza), se efectuará el pago del justiprecio de las parcelas que más abajo se indican, de la zona regable de las Bardenas, sitas en dicho término municipal, cuya expropiación forzosa se inició por el Instituto Nacional de Colonización, según lo dispuesto en la Ley de 21 de abril de 1949.

Sectores, número parcelas y superficies hectáreas

- VI. 522 y otras. 35-18-10.
 - VIII-1. 245 y otras. 128-95-05.
 - VIII-2. 1.277 y otras. 17-39-36.
 - IX. 127 y otras. 117-46-73.
 - XIV. 275 y otras. 110-58-81.
 - XV. 155 y otras. 26-12-75.
- Madrid, 16 de marzo de 1972. — El Director de Estructuras Agrarias: P. D., Leovigildo Garrido Egido.

SECCION SEXTA

Núm. 2.782

ARANDIGA

Durante el plazo de quince días hábiles, a partir de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia, permanecerán expuestos al público en esta Secretaría, a los efectos de reclamaciones, los siguientes documentos:

Acuerdo modificativo y Ordenanzas fiscales modificadas que a continuación se detallan: Ordenanza fiscal sobre los perros.

Arándiga, 29 de marzo de 1972. — El Alcalde, Dionisio Marín.

Núm. 2.761

LA ZAIDA

Debidamente autorizado por la Superioridad, este Ayuntamiento ha acordado anunciar subasta pública para la enajenación de 6.642 metros cuadrados de superficie en diversos terrenos de esta localidad, bajo el tipo y condiciones que se expresan en el pliego de condiciones aprobado al efecto, que queda expuesto al público durante el plazo de ocho días, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, a efectos reglamentarios.

De no presentarse reclamaciones, o resueltas éstas, podrán presentarse plicas para optar a esta subasta en el plazo de veinte días hábiles, a contar del siguiente al en que aparezca este anuncio inserto en el "Boletín Oficial" de esta provincia, durante las horas de oficina, de diez a trece, en la Secretaría de este Ayuntamiento.

La apertura de plicas tendrá lugar al día siguiente hábil en el que se cumplan los plazos señalados para su presentación, realizándose la adjudicación provisional a las doce horas, en la Casa Consistorial de este Ayuntamiento, bajo la presidencia del señor Alcalde o Concejal en quien delegue para este acto, con asistencia del Secretario de la Corporación, que dará fe del mismo.

La Zaida, 29 de marzo de 1972. — El Alcalde, (ilegible).

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 estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la "Parte oficial", 3 pesetas por palabra o guarismo completo. Precio mínimo por anuncio, 200 pesetas. En la "Parte no oficial", 4 pesetas por palabra o guarismo completo. Precio mínimo por anuncio, 250 pesetas.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre	300 pesetas
Semestre	600 "
Año	1.000 "
Especial para Ayuntamientos:	Año. 600 "

Venta de ejemplar suelto: Del año corriente, 5 pesetas; de cinco años anteriores, 10, y de seis años de antigüedad en adelante, 25.

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