



BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLII

Jueves, 31 de julio de 1975

Núm. 172

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA LOS DIAS LABORABLES
Administración de Zaragoza Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

Las leyes obligarán 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 encuademación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION TERCERA

Núm. 5.573

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

Extracto de las resoluciones adoptadas por el Pleno de esta Corporación en su sesión extraordinaria del día 4 de julio de 1975.

Acta anterior. — Fue leída el acta de la sesión ordinaria del día 21 de junio y el acta de la sesión extraordinaria de la misma fecha.

Excusas de asistencia. — Excusaron su asistencia los ilustres señores: Zueco, Brubíán, Higuera, Cabeza y Ricart.

Orden del día

Comisión de Gobierno

Conceder los premios "Santa Isabel", correspondientes al año 1974.

Conceder la medalla de plata de la Provincia al Ayuntamiento que más se haya distinguido por la labor realizada durante el año 1974, y la medalla de bronce a los miembros de la Corporación municipal. (Sobre la mesa).

Aprobar las rectificaciones en el Reglamento de la Ciudad Escolar "Pignatelli", en trámite de aprobación definitiva. (Sobre la mesa).

Facultar a la Presidencia de la Corporación para entablar negociaciones con el Ayuntamiento de la ciudad, en relación al destino urbanístico de fincas propiedad de esta Corporación provincial.

Comisión de Educación, Deportes y Turismo

Aprobar la certificación núm. 13 de las obras del Taller-Escuela de Cerámica de Muel, importante 511.329'26 pesetas y su abono al contratista.

Comisión de Obras Públicas y Paro Obrero

Contratar con "Señalizaciones Nyd" el suministro de carteles indicadores para señalar las carreteras de la red viaria provincial.

—Aprobar la certificación número 1, de terminación de las obras de conducción de agua para el abastecimiento de Bujaraloz y La Almolda, importante 300.581 pesetas.

Comisión del Patrimonio

Denegar la petición de don Miguel Moniente Vera sobre concesión de una prórroga de tres meses para desalojar el piso que ocupa en las viviendas del paseo María Agustín.

Comisión de Personal y Seguridad Social

Comparecer en los recursos contencioso-administrativos interpuestos por don Angel Abad Berzosa y don Benjamin Calyera Puértolas, bajo la representación y defensa del Procurador don José-Luis Velasco Callizo y del Letrado asesor don Juan Antonio Cremades Royo.

Zaragoza, 7 de julio de 1975. — El Vicepresidente, Gaspar Castellano.

SECCION QUINTA

Núm. 5.546

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa

"Cables de Comunicaciones", S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se homologa el Convenio colectivo sindical de trabajo para la empresa "Cables de Comunicaciones", S. A.

Visto el Convenio colectivo sindical de trabajo formalizado entre la representación económica y social de la empresa "Cables de Comunicaciones", sociedad anónima, de esta capital, y

Resultando que con fecha 11 de abril de 1975 tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio suscrito por las partes, acompañado de la documentación preceptiva e informe favorable de la Delegación Provincial de la Organización Sindical;

Resultando que de acuerdo con lo establecido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Decreto 696 de 1975, de 8 de abril, con fecha 15 de abril último, fue elevado el Convenio a la consideración del Gobierno, habida cuenta que el incremento retributivo que el mismo supone, referido comparativamente al Convenio colectivo anterior en vigencia para dicha empresa, supera el aumento del índice de coste de vida en el conjunto nacio-

nal referido a los doce meses anteriores;

Resultando que, examinado el texto del referido Convenio por el Consejo de Ministros se ha autorizado por dicho alto Organismo la homologación del mismo, si bien con las limitaciones que literalmente se señalan a continuación:

1. Que los salarios del primer año se limitarán a los del Convenio de 15 de septiembre de 1973, que viene rigiendo desde el 1 de junio de 1974, más su 17/8 por 100 que equivale al coste de vida entre el 1 de junio de 1974 y el 31 de mayo de 1975, obtenido por lo que respecta a los últimos meses por extrapolación.

2. Que la eventual repercusión en precios no es automática y requiere autorización";

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

Considerando que una vez cumplidos los trámites a que se alude en los anteriores resultandos, esta Delegación de Trabajo es competente para proceder a la homologación del Convenio que nos ocupa, si bien dentro de los límites y condicionamientos de lo acordado por el Consejo de Ministros, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38 de 1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para su desarrollo;

Vistas las disposiciones legales y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Homologar el Convenio colectivo sindical de trabajo formalizado para la empresa "Cables de Comunicaciones", S. A., de esta capital, con las limitaciones siguientes:

1. Que los salarios del primer año se limitarán a los del Convenio de 15 de septiembre de 1973, que viene rigiendo desde el 1 de junio de 1974, más su 17/8 por 100, que equivale al coste de vida entre el 1 de junio de 1974 y 31 de mayo de 1975, obtenido por lo que respecta a los últimos meses por extrapolación.

2. Que la eventual repercusión en precios no es automática y requiere autorización.

Segundo. Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberadora.

Zaragoza, 21 de mayo de 1975. — El Delegado de Trabajo, Juan Durán.

TEXTO DEL CONVENIO

El Convenio colectivo sindical de trabajo se ha concertado entre los re-

presentantes de los trabajadores y la dirección de la empresa de "Cables de Comunicaciones", S. A., encuadrados en el Sindicato del Metal, con el siguiente articulado:

Capítulo I

Ambito y denuncia

Artículo 1.º Ambito territorial. — Las normas contenidas en este Convenio colectivo serán aplicables en los centros de trabajo de la factoría de "Cables de Comunicaciones", S. A., en Zaragoza.

Art. 2.º Ambito personal. — El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que integran la plantilla fija de la factoría de "Cables de Comunicaciones", S. A., en Zaragoza, con exclusión de dirección, jefes de división, de fábrica o departamentos, jefes de sección o de servicios y asimilados.

A los trabajadores de contrato eventual, que se regirán por las condiciones pactadas con la empresa, ésta les garantizará, como mínimo, los salarios que figuran en este Convenio.

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

Art. 3.º Ambito temporal. — Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del día 1.º de junio de 1975 y hasta el 31 de mayo de 1977. Esto es, se pacta por un período de dos años. Independientemente de la fecha de aprobación y publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Art. 4.º Denuncia. — La denuncia del presente Convenio se efectuará por cualquiera de las partes contratantes, al menos, con una antelación de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse tal denuncia con la referida antelación se entenderá prorrogado por tácita reconducción por períodos anuales.

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo al efecto tomado por la representación sindical o por la empresa, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión pretendida.

Art. 5.º Revisión. — Caso de solicitarse revisión dentro del plazo de preaviso ya indicado, se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar, a fin de que las deliberaciones puedan dar comienzo en el plazo más breve posible.

Art. 6.º Prórroga provisional. — Si las deliberaciones o estudios se prolongaran por plazo que exceda del de vigencia del presente Convenio, se entenderá ser de aplicación el mismo

hasta que entre en vigor el nuevo Convenio o su revisado, salvo respecto a aquellas condiciones para las que se establezca retroactividad, con relación a las cuales se estará a lo que en el nuevo Convenio se determine.

Art. 7.º Rescisión. — Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se actuará en la forma prevista en el artículo 15 de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 8.º Comisión paritaria. — Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio y determinar el aplicable en caso de concurrencia, se establece la Comisión paritaria del mismo, que estará formada por cuatro representantes de cada una de las partes, designados entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Capítulo II

Compensación, absorción y garantía

Art. 9.º Unidad del Convenio. — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

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 introducir en el Convenio por cualquiera de las partes daría lugar a la revisión total del mismo a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Art. 10. Compensación. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

Art. 11. Absorción. — Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia

práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 12. Condiciones más beneficiosas. — Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 13. Sistemas de trabajo. — La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, mecanización y modernización que crea conveniente, previos los trámites legales pertinentes.

La dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Siguiendo las normas reglamentarias vigentes, es función privativa de la dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos, y siempre siendo oído el Jurado de empresa.

Todo lo anteriormente expuesto estará sujeto a lo dispuesto por la legislación laboral vigente y Jurisprudencia aplicable.

Art. 14. Facultades de la empresa. — En materia de organización del trabajo la empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otros, como ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- a) La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en este Convenio.
- b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque supongan tareas de categoría distinta, siempre que sean de carácter circunstancial o de urgencia y necesidad constatadas.
- c) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
- d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

f) La adaptación de las causas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio del método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

g) La aplicación o no de un sistema de remuneración con incentivo.

h) El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

i) Hacer registrar en los documentos o impresos que se confeccionen al efecto las tareas o funciones que sean propias de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicitan a través de cada uno de los mandos respectivos.

Art. 15. Obligaciones de la empresa. — La dirección de la empresa se obliga a poner en conocimiento del jurado, con un mínimo de quince días de antelación, los proyectos de modificación substancial de la organización del trabajo.

Art. 16. Deberes de los jefes, encargados de sección, contramaestres, encargados, capataces 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 nómina (horas extraordinarias, pluses, etc.).
- e) Con la ayuda eventual de su superior directo y en colaboración con el departamento de personal, estudio y propuestas de 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 las realizaciones del mismo.

h) Control de trabajo de sus subordinados desde los puntos de vista de cantidad y calidad.

i) Control de aplicación de las normas de seguridad, exigiendo la utilización de los medios necesarios para prevenir los accidentes.

j) Control de asistencia y puntualidad de sus subordinados.

k) Aprobación mediante firma de ciertos documentos según instrucciones de su superior jerárquico, de especial aplicación a los vales de material.

l) Tratamiento personal de los casos difíciles.

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

n) Búsqueda de métodos, utillajes y condiciones de trabajo.

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

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

q) Dirigir a sus subordinados de forma eficiente, respetuosa y mejorando continuamente las relaciones humanas.

r) Demás análogos y similares.

Art. 17. Deberes de los jefes de equipo:

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 nómina (horas extraordinarias, pluses, etc.).

e) Con la ayuda eventual de su superior directo y en colaboración con el departamento de personal, estudio y propuesta de 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 las realizaciones del mismo.

h) Control de trabajo de sus subordinados desde los puntos de vista de cantidad y calidad.

i) Control de aplicación de las normas de seguridad, exigiendo la utilización de los medios necesarios para prevenir los accidentes.

j) Control de asistencia y puntualidad de sus subordinados.

k) Aprobación mediante firma de ciertos documentos según instrucciones de su superior jerárquico, de especial aplicación a los vales de material.

l) Tratamiento personal de los casos difíciles.

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

n) Búsqueda de métodos, utillajes y condiciones de trabajo.

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

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

q) Dirigir a sus subordinados de forma eficiente, respetuosa y mejorando continuamente las relaciones humanas.

r) Demás análogos y similares.

Art. 18. 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 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 personal y prevención contra accidentes que la empresa ponga a su disposición.

h) Todo el personal responderá de cuántos documentos se le entreguen, ya sea en custodia o como elemento de trabajo, tales como dibujos, planos, 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) Ayudar dentro de la esfera de su trabajo a reducir los costes de la empresa y al buen uso de instalaciones y servicios, etc.

j) Se recomienda al personal no conserve sobre sí o en los trajes de trabajo ninguna cantidad de dinero u objetos de valor, declinando la empresa toda responsabilidad en caso de hurto, pérdida, incendio, etc., que puedan ocurrir en la fábrica.

k) Demás análogos y similares.

Art. 19. Instalación nuevas máquinas. — Cuando hayan de ponerse en servicio nuevas máquinas o instalaciones, el personal que haya de ocupar

estos nuevos puestos de trabajo será designado por la empresa de acuerdo con el Reglamento de régimen interior, artículo 41.

Art. 20. Período de prueba. — Los ingresos en "Cables de Comunicaciones", S. A., se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y asimilados: Quince días.

Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Administrativos: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Capítulo IV

Jornada y rendimientos

Art. 21. Jornada de trabajo. — La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio se ajustará a lo establecido en el apartado 1.4 de la decisión arbitral obligatoria para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza actualmente en vigor, es decir 2.075 horas de trabajo efectivo al año.

Art. 22. Rendimientos, concepto de actividad. — Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normal para recorrer en una hora 5 kilómetros en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Art. 23. Actividad y rendimiento mínimo exigible. — Actividad mínima exigible, a los efectos de este Convenio, será la equivalente al 100 de la Comisión Nacional de Productividad y se entenderá por rendimiento mínimo exigible el correspondiente a dicha actividad.

Art. 24. Estimación de actividades. Cuando el rendimiento para un cierto tipo de trabajo sea difícilmente medible se podrán establecer sistemas de valoración indirecta del mismo, oído el jurado de empresa, sin que por ello pierda el carácter de actividad.

Art. 25. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal. — En adición a lo establecido en el Reglamento de régimen interior, se entenderá bajo rendimiento voluntario:

1.º Cuando el operario alcanza el 100 C. N. P. en su determinado trabajo si con anterioridad ha alcanzado rendimientos superiores en este mismo trabajo, y verificando los útiles de trabajo, materiales o máquinas se comprueba que son idénticos o muy similares a los usados cuando alcanzó rendimientos superiores al 100 C. N. P.

2.º Cuando un operario no alcanza el 100 C. N. P. en determinado trabajo en el cual otro u otros productores considerados normales, han alcanzado rendimientos superiores, y verificando los útiles de trabajo, materiales o máquinas se comprueba que son idénticos o muy similares a los usados cuando se alcanzaron rendimientos superiores al 100 C. N. P., y el servicio médico, previo reconocimiento del productor, dictamine que reúne las condiciones físicas para el puesto.

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

Todo lo anteriormente expuesto estará sujeto a la legislación laboral vigente.

Capítulo V

Retribuciones

Art. 26. Principio general. — Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen y compensan íntegramente todas las anteriores vigentes a todos los efectos.

Art. 27. Superación de condiciones. Sin perjuicio del artículo anterior, conviene que para el personal técnico y administrativo que en la fecha de firma de este Convenio venga disfrutando condiciones que, globalmente consideradas, superen las aquí establecidas, les serán respetadas aquellas estrictamente "ad personam".

Igualmente se conviene que, sin perjuicio de lo anterior, el personal antes referido que en cuanto a retribución básica se refiere venga percibiendo cantidades superiores a las aquí pactadas, verá incrementadas dichas percepciones básicas en un 30 por 100 aplicado sobre la tabla de salarios en vigor hasta el 31 de mayo de 1975 siempre que la incorporación a la compañía sea anterior al 1 de enero de 1975. También se conviene que, sin perjuicio del párrafo anterior, para la categoría de auxiliar administrativo que en cuanto a retribución básica se refiere venga percibiendo cantidades superiores a las aquí pactadas, verá incrementadas dichas percepciones básicas

sicas en 4.766 pesetas brutas mensuales y siempre que la incorporación a la compañía sea anterior al 1 de enero de 1975.

A estos efectos y para dicho personal se considerarán percepciones básicas: el salario base, plus de Convenio y los conceptos fijos mensuales respetados estrictamente "ad personam", quedando excluidos expresamente los pluses, dietas, horas extraordinarias, etc., es decir, dejando expresamente sentado que por superar las condiciones globales pactadas en este Convenio los beneficiados por este punto aceptan, durante la vigencia total del mismo, percibir los pluses, dietas, horas extraordinarias, vacaciones, etc., en la misma cuantía absoluta establecida para el resto del personal de su respectiva categoría.

Art. 28. Liquidación de haberes. — El pago de los sueldos y salarios se efectuará utilizando cualquiera de los medios autorizados por la Ley o costumbre, por meses vencidos, el último día laborable de cada mes. El personal que tenga asignado jornal diario percibirá también sus haberes por meses vencidos, pero tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los jornales o sueldos devengados por el sistema de quincenas, previa la oportuna solicitud escrita y anticipada al superior inmediato.

Art. 29. Salarios y sueldos base para aumentos por antigüedad. — Serán los que para cada categoría profesional se establecen en la primera columna de la tabla primera de este Convenio.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que modifica el contenido de este artículo.

Art. 30. Plus de Convenio. — Será el que para cada categoría profesional se establece en la segunda columna de la tabla primera del Convenio.

Este plus de Convenio se percibirá por día trabajado, domingos y festivos, durante las vacaciones establecidas y en los permisos retribuidos recogidos en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Este plus de Convenio se perderá por cualquiera de las siguientes causas:

- Durante una mensualidad por la comisión de dos faltas graves o cinco leves en el período de un mes.
- Por el tiempo que establece la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en su artículo 28 en los casos de cese voluntario en el servicio de la empresa sin dar el plazo correspondiente de preaviso.
- No se abonará este plus durante

cinco días si el productor no comunicase a la empresa la falta al trabajo por enfermedad o cualquier otra causa en el plazo de veinticuatro horas, no enviase a la empresa el correspondiente parte de baja por enfermedad o accidente en el plazo de cuarenta y ocho horas e igualmente no avisase el día anterior a su incorporación al trabajo por habersele dado de alta. Estos plazos se entenderán a partir del mismo día en que se produzca la ausencia o a aquel en que se deba reincorporar el trabajador por haber sido dado de alta.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que modifica el contenido de este artículo.

Art. 31. Complemento de calidad. — Será el que para cada categoría profesional se establece en la tercera columna de la tabla primera del Convenio, referido al personal diario.

Este complemento de calidad se percibirá por día trabajado, domingos y festivos, durante las vacaciones establecidas y en los permisos retribuidos que establece el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Este complemento de calidad se perderá por cualquiera de las siguientes causas:

- Durante una mensualidad por la comisión de dos faltas graves o cinco leves en el período de un mes.
- Por el tiempo que establece la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en su artículo 28 en los casos de cese voluntario en el servicio de la empresa sin dar el plazo correspondiente de preaviso.
- No se abonará este complemento durante cinco días si el productor no comunicase a la empresa la falta al trabajo por enfermedad o cualquier otra causa en el plazo de veinticuatro horas, no enviase a la empresa el correspondiente parte de baja por enfermedad o accidente en el plazo de cuarenta y ocho horas, e igualmente no avisase el día anterior a su incorporación al trabajo por habersele dado de alta.

Estos plazos se entenderán a partir del mismo día en que se produzca la ausencia o a aquel en que se deba reincorporarse el trabajador por haber sido dado de alta.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que modifica el contenido de este artículo.

Art. 32. Salario hora profesional. — Es el que para cada categoría figura en la columna número 1 de la tabla segunda de este Convenio.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que modifica el contenido de este artículo.

Art. 33. Horas extraordinarias, plus de nocturnidad, plus de turnicidad y plus de conocimientos profesionales. — Tendrán la consideración de horas extraordinarias las trabajadas según especifique la vigente Ley al efecto.

El valor de las horas extraordinarias, plus de nocturnidad y plus de turnicidad es el que para cada categoría profesional figura en las columnas 2, 3, 4, 5 y 6 de la tabla segunda de este Convenio.

Por lo que respecta al servicio de conservación y mantenimiento, como su finalidad consiste en hacer reparaciones cuando la fábrica o máquinas estén paradas, es obligatorio en cuanto al 50 por 100 de su plantilla la aceptación de las horas extraordinarias.

El plus de nocturnidad será percibido por todos y cada uno de los productores que hubiesen de realizar jornada completa de trabajo en horas nocturnas. Si la jornada no fuese completa, se percibirá con los porcentajes que determina el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

El plus de turnicidad será percibido por los productores que realicen su trabajo en régimen de turnos, es decir, de seis a catorce, de catorce a veintidós o de veintidós a seis horas. Si la jornada no fuese completa, se percibirá con los porcentajes que determina el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

El personal de mantenimiento con categoría profesional de oficio percibirá 1.000 pesetas por mes efectivamente trabajado.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que modifica el contenido de este artículo.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias. — Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad serán abonadas en la cuantía que para cada categoría profesional figura en la tabla tercera de este Convenio.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que modifica el contenido de este artículo.

Art. 35. Vacaciones. — Salvo en los casos de condiciones más beneficiosas, concedidas a título personal, las vacaciones comprenderán veintiún días laborables al año. Serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos en

los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Art. 36. Revisión automática. — El día 1 de junio de 1976 se revisará la tabla salarial vigente al día 31 de mayo de 1976 en un porcentaje igual al incremento experimentado en el índice de coste de vida en el conjunto nacional, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística desde el día 1 de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, más cinco puntos.

El día 1 de diciembre de 1976 se revisará la tabla salarial vigente al 30 de noviembre de dicho año, en un porcentaje igual al incremento experimentado en el índice del coste de vida en el conjunto nacional, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística desde el día 1 de junio de 1976 hasta el 30 de noviembre de 1976.

Capítulo VI

Acción social

Art. 37. Ropa de trabajo y equipos de seguridad. — Se estará a lo establecido en el Reglamento de régimen interior de la empresa.

Art. 38. Servicio de transporte. — La empresa tiene concertada con una empresa de transporte la recogida del personal desde distintos puntos de la población con sus respectivas paradas, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada laboral.

Asimismo la empresa facilitará el retorno del personal a la salida del trabajo, mediante autobuses concertados con la misma empresa que realiza el transporte de entrada al trabajo, todo ello sin aportación económica alguna por parte de los productores.

Art. 39. Servicio de cafetería-comedor. — Se estará a lo establecido en el Reglamento de régimen interior de la empresa.

Durante el período de vigencia de este Convenio, el coste de la comida de mediodía estará establecido en 25 pesetas por comida y persona, mediante el uso del oportuno vale blanco, siendo absorbida por la empresa la diferencia hasta el coste total del servicio, siempre y cuando el concesionario del servicio fuese el actual.

Art. 40. Servicio médico de empresa. — Se estará a lo establecido en el Reglamento de régimen interior de la empresa.

Art. 41. Fondo social. — Sin perjuicio de otras cantidades que los productores puedan aportar, se constituye un fondo de protección social y promoción cultural, al cual, durante la vigencia de este Convenio, contribuirá la dirección de la empresa en la siguiente forma:

Durante el primer año, 100.000 pesetas anuales; durante el segundo año, con la cantidad anual de 100.000 pesetas. Dicho fondo será administrado por el jurado de empresa, aplicando el principal y los productos que de él puedan obtenerse para atender necesidades de orden asistencial que se produzcan en las familias de los productores de la empresa y para promover actividades culturales entre los mismos.

Estas cantidades anteriormente mencionadas de 100.000 pesetas se incrementarán en 50.000 pesetas anuales como compensación de la eliminación del efecto económico que se indica en el artículo 100 (asistencia) del Reglamento de régimen interior.

Art. 42. Premios. — Los premios de actos heroicos o de mérito, espíritu de servicio, fidelidad, afán de superación profesional y seguridad se regirán por lo establecido en el Reglamento de régimen interior de la empresa.

Art. 43. Cooperativa. — Todos los productores de la empresa, una vez cumplido su período de prueba, tendrán derecho de ingreso en la cooperativa "Coebaza". La empresa se com-

promete a anticipar 2.500 pesetas como desembolso único una vez recibida la debida solicitud y autorización por parte del empleado para la deducción, por parte de la empresa, de 200 pesetas mensuales para cancelar el mencionado importe de 2.500 pesetas.

Art. 44. Compensación económica. — Se acuerda conceder una paga especial de 7.500 pesetas, con carácter único y excepcional, para todo el personal en plantilla en fecha 1 de enero de 1975.

El personal de ingreso posterior al 1 de enero de 1975 y anterior al 31 de marzo de 1975, percibirá esta cantidad proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cláusulas adicionales

1.ª En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en el Reglamento de régimen interior de la empresa, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y demás disposiciones de carácter general.

2.ª Las mejoras pactadas en el presente Convenio han sido posibles en base a presumir la empresa un considerable aumento de su producción y calidad, contando con la mayor colaboración de su plantilla laboral. Consciente de ello, el jurado de empresa ofrece su incondicional apoyo y colaboración para el logro de tal aumento.

3.ª Los aumentos de remuneración y demás condiciones pactadas en este Convenio por su repercusión en costos, incidirán en los precios de venta en la medida autorizada por el Gobierno, de acuerdo con el procedimiento y límites fijados por la legislación vigente.

Deberá tenerse en cuenta en este punto la limitación impuesta en la resolución homologadora que se señala a continuación:

"Que la eventual repercusión en precios no es automática y requiere autorización".

TABLA PRIMERA

DE 1 DE JUNIO DE 1975 A 31 DE MAYO DE 1976

Categorías	I	II	III	IV	V						
	Sueldo base	Plus Convenio	Comp. Calidad	Total Día-mes	Total Bruto año	Oficial 3.ª	Apren. 4.º año	Profesional subalterno	Personal técnico	Técnicos no titulados	Técnicos de taller
Personal obrero						316,50	245,—	Almacenero ...	Personal técnico		
Peón ...	307,—	224,—	14,72	545,72	231.931	312,50	210,—	9.577,—	Técnicos no titulados		
Especialista D	314,50	240,50	14,72	569,72	242.131	14,72	14,72	8.053,—	Técnicos de taller		
Especialista C	314,50	258,50	14,72	587,72	249.781	643,72	469,72	9.257,—	Jefe de taller ..	12.099,—	13.800,—
Especialista B	314,50	278,50	14,72	607,72	258.281	273,581	273,581	9.244,—	Maestro de tall.	10.934,—	14.257,—
Especialista A	314,50	296,50	14,72	625,72	265.931	249,781	249,781	6.724,—	Maestro 2.ª	10.740,—	11.619,—
Especialis. AA	314,50	314,50	14,72	643,72	273.581	273,581	273,581	9.986,—	Contra-maest.	10.934,—	13.549,—
Espec. Compr.	314,50	314,50	14,72	643,72	273.581	273,581	273,581	9.244,—	Técnico proce.	10.700,—	11.447,—
Profesionales de oficio						273,581	273,581	9.244,—	Encargado. ...	10.340,—	11.311,—
Oficial 1.ª	333,—	367,—	14,72	714,72	303.756	273,581	273,581	9.244,—	Capataz espec.	9.758,—	10.477,—
Oficial 2.ª	325,—	343,—	14,72	682,72	290.156	273,581	273,581	9.244,—	Capataz pe. or.	9.576,—	9.243,—
						273,581	273,581	9.244,—			

Técnicos oficina					
Delineante pro.	11.745,—	10.402,—	—	22.147,—	310.058
Delineante 1. ^a	10.785,—	9.875,—	—	20.660,—	289.240
Técnicos oficina					
De organización científica del trabajo					
Jefe 1. ^a	11.745,—	9.906,—	—	21.651,—	303.114
Jefe 2. ^a	11.583,—	9.785,—	—	21.368,—	299.152
Técnico org. 1. ^a	10.785,—	10.158,—	—	20.943,—	293.202
Técnico org. 2. ^a	10.294,—	10.128,—	—	20.377,—	285.278
Aux. organizac.	9.940,—	6.047,—	—	15.987,—	223.818
Técnicos laboratorio					
Jefe 1. ^a	12.419,—	13.480,—	—	25.899,—	362.586
Jefe 2. ^a	11.505,—	9.863,—	—	21.368,—	299.152
Analista 1. ^a	10.603,—	7.508,—	—	18.111,—	253.554
Analista 2. ^a	9.940,—	7.463,—	—	17.403,—	243.642
Aux. laborator.	9.598,—	7.097,—	—	16.695,—	233.730
Técnicos titulados					
Ingen. y licenc.	14.349,—	14.382,—	—	28.731,—	402.234
Peritos	13.892,—	9.175,—	—	23.067,—	322.938
A. T. S.	13.892,—	9.175,—	—	23.067,—	322.938
Personal administrativo					
Jefe 1. ^a	12.306,—	10.761,—	—	23.067,—	322.938
Jefe 2. ^a	11.723,—	9.928,—	—	21.651,—	303.114
Oficial 1. ^a	10.935,—	9.725,—	—	20.660,—	289.240
Oficial 2. ^a	10.399,—	9.978,—	—	20.377,—	285.278
Aux. administ.	9.748,—	5.761,—	—	15.509,—	217.126
Aspir. 17 años	7.358,—	2.642,—	—	10.000,—	140.000
Aspir. 16 años	5.410,—	2.090,—	—	7.500,—	105.000
Aspir. 15 años	3.758,—	1.242,—	—	5.000,—	70.000
Aspir. 14 años	3.428,—	572,—	—	4.000,—	56.000

TABLA SEGUNDA
HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías	Salario hora profes.					
	I	II	III	IV	V	VI
	40 %	60 %	75 %	Plus noct.	Plus turn.	
Personal obrero						
Peón	78	109	125	136	46	53
Especialista D	82	115	132	143	48	53
Especialista C	85	119	136	149	48	53
Especialista B	89	125	143	156	48	53
Especialista A	92	128	148	162	48	53
Especialista AA	95	133	151	166	48	53
Espec. comprob.	95	133	151	166	48	53
Profesionales de oficio						
Oficial 1. ^a	108	150	173	188	52	53
Oficial 2. ^a	102	143	163	179	50	53
Oficial 3. ^a	95	133	151	166	48	53
Aprendiz 4. ^o año	—	—	—	—	—	—
Profesional subalterno						
Almacenero	88	124	140	152	48	53
Chofer turismo	96	134	155	168	51	53
Cond. maq. autom.	84	118	133	146	52	53
Vigilante	76	104	120	132	46	53
Enfermero	76	104	120	132	46	53
Personal técnico						
Técnicos no titulados						
Técnicos de taller						
Jefe taller	137	192	220	241	66	53
Maestro taller	132	184	211	230	58	53
Maestro 2. ^o	116	163	186	204	57	53
Contramaestre	128	180	206	226	58	53
Técnico procesos	116	162	186	203	56	53
Encargado	112	157	179	196	54	53
Capataz especial.	103	144	166	181	50	53
Capataz peones or.	95	133	151	166	48	53
Técnicos oficina						
Delineante proy.	113	158	181	198	64	53
Delineante 1. ^a	107	149	170	186	57	53

Técnicos oficina						
De organización científica del trabajo						
Jefe 1. ^a	113	158	181	198	64	53
Jefe 2. ^a	110	155	176	192	63	53
Técnico organiz. 1. ^a	108	150	173	188	57	53
Técnico organiz. 2. ^a	104	148	167	182	53	53
Aux. organización	79	110	127	139	51	53
Técnicos laboratorio						
Jefe 1. ^a	137	192	220	241	68	53
Jefe 2. ^a	120	168	192	211	61	53
Analista 1. ^a	92	128	148	162	55	53
Analista 2. ^a	86	120	139	151	51	53
Aux. laboratorio	82	115	132	143	48	53
Técnicos titulados						
Ingenier. y licenc.	156	218	250	272	81	53
Peritos	121	170	196	212	78	53
A. T. S.	121	142	196	212	78	53
Personal administrativo						
Jefe 1. ^a	121	170	196	212	81	53
Jefe 2. ^a	113	158	181	198	64	53
Oficial 1. ^a	107	149	170	186	57	53
Oficial 2. ^a	104	148	167	182	53	53
Aux. administrativ.	76	104	120	132	46	53

TABLA TERCERA
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Categorías	18 Julio	Navidad
Personal obrero		
Peón	16.371,60	16.371,60
Especialista D	17.091,60	17.091,60
Especialista C	17.631,60	17.631,60
Especialista B	18.231,60	18.231,60
Especialista A	18.771,60	18.771,60
Especialista AA	19.311,60	19.311,60
Espec. comprob.	19.311,60	19.311,60
Oficiales de oficio		
Oficial 1. ^a	21.441,60	21.441,60
Oficial 2. ^a	20.481,60	20.481,60
Oficial 3. ^a	19.311,60	19.311,60
Aprendiz 4. ^o año	14.091,60	14.091,60
Profesional subalterno		
Almacenero	17.630,—	17.630,—
Chofer turismo	19.117,—	19.117,—
Conductor maq. auto.	16.710,—	16.710,—
Vigilante	15.456,—	15.456,—
Enfermero	15.456,—	15.456,—
Personal técnico		
Técnicos no titulados		
Técnicos de taller		
Jefe taller	25.899,—	25.899,—
Maestro taller	25.191,—	25.191,—
Maestro 2. ^o	22.359,—	22.359,—
Contramaestre	24.483,—	24.483,—
Técnico procesos	22.147,—	22.147,—
Encargado	21.651,—	21.651,—
Capataz especialistas	20.235,—	20.235,—
Capataz peones ordinari.	18.819,—	18.819,—
Técnicos de oficina		
Delineante proyectista	22.147,—	22.147,—
Delineante 1. ^a	20.660,—	20.660,—
Técnicos de oficina		
De organización científica del trabajo		
Jefe 1. ^a	21.651,—	21.651,—
Jefe 2. ^a	21.368,—	21.368,—
Técnico organización 1. ^a	20.943,—	20.943,—
Técnico organización 2. ^a	20.377,—	20.377,—
Auxiliar organización	15.987,—	15.987,—

<i>Técnicos de laboratorio</i>		
Jefe 1. ^a	25.899,—	25.899,—
Jefe 2. ^a	21.368,—	21.368,—
Analista 1. ^a	18.111,—	18.111,—
Analista 2. ^a	17.403,—	17.403,—
Auxiliar laboratorio ...	16.695,—	16.695,—
<i>Técnicos titulados</i>		
Ingenieros y licenciados	28.731,—	28.731,—
Peritos	23.067,—	23.067,—
A. T. S.	23.067,—	23.067,—
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe 1. ^a	23.067,—	23.067,—
Jefe 2. ^a	21.651,—	21.651,—
Oficial 1. ^a	20.660,—	20.660,—
Oficial 2. ^a	20.377,—	20.377,—

Aux. administrativo ...	15.509,—	15.509,—
Aspirante 17 años ...	10.000,—	10.000,—
Aspirante 16 años ...	7.500,—	7.500,—
Aspirante 15 años ...	5.000,—	5.000,—
Aspirante 14 años ...	4.000,—	4.000,—

En las anteriores tablas salariales (primera, segunda y tercera) deberán tenerse en cuenta las limitaciones impuestas en la resolución homologadora que se señalan a continuación:

Que los salarios del primer año se limitarán a los del Convenio de 15 de septiembre de 1973, que viene rigiendo desde 1 de junio de 1974, más un 17'8 por 100 que equivale al coste de vida entre el 1 de junio de 1974 y el 31 de mayo de 1975, obtenido por lo que respecta a los últimos meses por extrapolación.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Instrucción

Núm. 5.538

JUZGADO NUM. 3

De orden de Su Señoría y en cumplimiento de lo resuelto por auto de esta fecha en las diligencias preparatorias número 73 de 1975, por lesiones, contra otro y Gabriel Moreno Torres, en ignorado paradero, por medio del presente se le hace saber que las diligencias previas 172 de 1975 han pasado a dichas preparatorias y que en término de tres días puede comparecer en los autos personándose en forma y solicitar la práctica de nuevas diligencias.

Dado en Zaragoza a once de julio de mil novecientos setenta y cinco. — El Secretario judicial, (ilegible).

Núm. 5.503

CALATAYUD

Don José-María Monteagudo Roch, accidental Juez de instrucción de la ciudad de Calatayud y su partido;

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita ejecución de sentencia de las diligencias preparatorias número 5 de

1974, por imprudencia, en El Frasno, contra Domingo Horrillo Castellano, para cobro de parte del importe de la tasación de costas causadas, incluyendo las multas, y en resolución de esta fecha, dictada en la pieza de responsabilidad civil, se ha acordado sacar a pública y segunda subasta, por término de ocho días y por el precio de tasación, con la reducción de un 25 por 100, el siguiente bien embargado como de la propiedad del penado:

Vehículo turismo marca "Seat", modelo 1500, matrícula B-433.242; tasado pericialmente en la cantidad de pesetas 15.000.

Dicha subasta se celebrará en la sala audiencia de este Juzgado de instrucción el próximo día 26 de septiembre, a las once horas de la mañana, con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera. 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 efectivo del valor del bien que sirve de tipo para la subasta, con la reducción acordada, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Segunda. Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, con la reducción acordada.

Tercera. Que podrá hacerse el remate en calidad de ceder a un tercero.

Dado en Calatayud a once de julio de mil novecientos setenta y cinco. — El Juez, José-María Monteagudo. — El Secretario judicial accidental, (ilegible).

Juzgados Municipales

Núm. 5.499

JUZGADO NUM. 3

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio de faltas número 304 de 1975 se ha acordado citar en el "Boletín Oficial" de la provincia a José-María Castiella, transeúnte, conductor y titular del vehículo matrícula 10093 del Principado de Andorra, para que comparezca ante este Juzgado municipal el día 5 de septiembre próximo y hora de las once al objeto de celebrar juicio por daños en colisión.

Zaragoza a doce de julio de mil novecientos setenta y cinco. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 5.500

JUZGADO NUM. 3

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio de faltas número 725 de 1975 se ha acordado citar en el "Boletín Oficial" de la provincia a José Estopañán Berges, transeúnte, para que comparezca ante este Juzgado municipal el día 5 de septiembre próximo y hora de las once treinta al objeto de celebrar juicio por daños en colisión.

Zaragoza a doce de julio de mil novecientos setenta y cinco. — 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", 25 pesetas por línea o fracción. de columna normal. En la "Parte no oficial", 30 pesetas ídem íd.

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