



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLVII

Martes, 5 de agosto de 1980

Núm. 178

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

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

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa. (Artículo 2.º - 1 del Código Civil, texto aprobado por Decreto de 31 de mayo de 1974).

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el punto de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION QUINTA

Núm. 6.601

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

AGENCIA EJECUTIVA

Subasta de bienes muebles

Don Emilio Lasala Villuendas, Agente ejecutivo del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza;

Hace saber: Que en expediente ejecutivo de apremio administrativo que se sigue en esta Recaudación contra «Acsi», S. A., por débitos al Excelentísimo Ayuntamiento en concepto de plusvalía, que importan 664.712 pesetas, incluidos principal, recargo de apremio y costas presupuestadas, se ha dictado con esta fecha la siguiente «Providencia. — Autorizada por el señor Depositario de Fondos de este Excmo. Ayuntamiento, por acuerdo de fecha 14 de marzo de 1980, la enajenación en pública subasta de bienes muebles embargados en este procedimiento contra «Acsi», S. A., procédase a su celebración, para cuyo acto se señala el día 29 de septiembre de 1980, a las once horas de la mañana, en cuyo trámite y realización se observarán las prescripciones de los artículos 136, 137 y 138 del Reglamento general de Recaudación y reglas 80, 81 y 82 de su instrucción.»

Notifíquese a la deudora en rebeldía y anúnciese por edictos, que se publicarán en esta oficina recaudatoria, en la Casa Consistorial y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En cumplimiento a la transcrita providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen tomar parte en la subasta lo siguiente:

1.º Que la clasificación y valoración que servirá de tipo para la subasta es como sigue;

Cuatrocientas cincuenta acciones nominativas a nombre de «Acsi», S. A., con los números 601 al 1.050, ambos inclusive, de la compañía mercantil «Rubio-Asensio», S. A., tasadas por perito tasador en 2.250.000 pesetas.

2.º Todo licitador depositará previamente, en metálico, en la Mesa de subasta fianza del 20 por 100, como mínimo, del tipo de enajenación de los bienes que desee licitar, fianza que perderá si, hecha la adjudicación, no completara el pago, entregando la diferencia entre su depósito y el precio del remate en el acto o dentro de los cinco días siguientes, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurrirán por mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la inefectividad de la adjudicación.

3.º Que la subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación si se hiciera efectivo el pago de los débitos perseguidos.

4.º Que en el caso de no ser enajenados todos o parte de los bienes en primera o segunda licitación se celebrará almoneda durante los tres días hábiles siguientes al de la subasta.

Advertencia: Por encontrarse la deudora en paradero desconocido, sirva este edicto de notificación a la misma.

Zaragoza, 29 de julio de 1980. — El Agente ejecutivo, Emilio Lasala.

Núm. 6.602

AGENCIA EJECUTIVA

Subasta de bienes muebles

Don Emilio Lasala Villuendas, Agente ejecutivo del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza;

Hace saber: Que en expediente ejecutivo de apremio administrativo que se sigue en esta Recaudación contra «Cerámicas Reunidas de Aragón», S. A., por débitos al Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza en concepto de plusvalía y riqueza urbana, que importan pesetas 550.000, incluidos los recargos de

apremio y costas presupuestadas, se ha dictado con esta fecha la siguiente

«Providencia. — Autorizada por el señor Depositario de Fondos de este Excmo. Ayuntamiento, por acuerdo de fecha 8 de julio de 1980, la enajenación en pública subasta de bienes muebles embargados en este procedimiento contra «Cerámicas Reunidas de Aragón», S. A., procédase a su celebración, para cuyo acto se señala el día 29 de septiembre de 1980, a las once horas de la mañana, en cuyo trámite y realización se observarán las prescripciones de los artículos 136, 137 y 138 del Reglamento general de Recaudación y reglas 80, 81 y 82 de su instrucción.»

Notifíquese a la deudora «Cerámicas Reunidas de Aragón», S. A., y anúnciese por edictos, que se publicarán en esta oficina recaudatoria, en la Casa Consistorial y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En cumplimiento a la transcrita providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen tomar parte en la subasta lo siguiente:

1.º Que los bienes embargados objeto de enajenación se encuentran en poder de la deudora, expuestos al público en carretera de Castellón, kilómetro 9.500, de esta ciudad, y su clasificación y valoración que servirá de tipo para la subasta es como sigue:

Doscientos mil ladrillos cara vista, catalán, de 28 x 14 x 5, en color rojo liso; en 200.000 pesetas.

2.º Todo licitador depositará previamente, en metálico, en la Mesa de subasta fianza del 20 por 100, como mínimo, del tipo de enajenación de los bienes que desee licitar, fianza que perderá si, hecha la adjudicación, no completara el pago, entregando la diferencia entre su depósito y el precio del remate en el acto o dentro de los cinco días siguientes, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurrirán por mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la inefectividad de la adjudicación.

3.º Que la subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación si se hiciera efectivo el pago de los débitos perseguidos.

4.º Que en el caso de no ser enajenados todos o parte de los bienes en primera o segunda licitación se celebrará almoneda durante los tres días hábiles siguientes al de la subasta.

Zaragoza, 23 de julio de 1980. — El Agente ejecutivo, Emilio Lasala.

Núm. 6.607

Confederación Hidrográfica del Ebro

Con fecha 16 de julio de 1980 ha sido aprobado técnicamente el proyecto 6-80, defensas en el río Gállego a su paso por el casco urbano de San Mateo de Gállego (Zaragoza), primera fase.

Las obras proyectadas consisten en el dragado del río Gállego en una longitud de 549 metros, hasta conseguir una sección trapezoidal de 60 metros de anchura en su base y 76'50 metros de anchura superior, con unos taludes en los cajeros de 3/2.

En la margen izquierda y en una longitud de 485 metros se proyecta una defensa sobre el terraplén formada por bloques, en forma de tetraedro regular, de hormigón en masa, de 0'70 metros de arista; en la parte más baja de la margen y en toda su longitud se proyecta un bloque paralelepípedo, de hormigón en masa, de 1 x 1 metros cuadrados, sobre una cimentación de escollera natural de 2'50 metros de anchura y 2 metros de profundidad; asimismo, a todo lo largo de la coronación se proyecta un murete de hormigón en masa de 0'75 x 0'75 metros cuadrados de sección.

Lo que se hace público para que cuantos se consideren afectados por las obras puedan dirigirse por escrito a esta Dirección dentro del plazo de veinte días naturales y consecutivos, a contar desde el siguiente al de la fecha de publicación de esta nota-anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Zaragoza; durante el plazo indicado estará de manifiesto el proyecto en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, núms. 24 y 26).

Zaragoza, 29 de julio de 1980. — El Ingeniero Director, (ilegible).

Núm. 6.518

Delegación Provincial de Trabajo

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

«Motor Ibérica», S. A. (Fábrica de Ejea)

CAPITULO I

Estipulaciones generales

Artículo 1.º Objeto. — El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas entre «Motor Ibérica», S. A., y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 2.º Ambito territorial. — Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la

empresa tenga establecidos o pudiere establecer en la villa de Ejea de los Caballeros (Zaragoza).

Art. 3.º Ambito personal. — El presente Convenio afectará, con exclusión de cualquier otro, al personal de la empresa encuadrado en los grupos laborales de obreros, subalternos, administrativos y técnicos que integren la plantilla de los centros de trabajo incluidos en su ámbito territorial de aplicación.

Quedan expresamente excluidos el personal al que se refiere el artículo primero, tres, c y el artículo segundo, uno, a) de la vigente Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como todas aquellas personas o grupos para los que, por acuerdo con la dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales, sin perjuicio de los derechos mínimos legales que puedan corresponderles.

Art. 4.º Ambito temporal. — El Convenio tendrá un año de duración, desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de 1980. Los efectos económicos del mismo tendrán idéntico período de vigencia, excepto la actualización del seguro colectivo de vida y el pago de las cuotas de adhesión a economato externo, que empezarán a regir, respectivamente, a partir del momento en que se suscriba la nueva póliza y se produzca la efectiva adhesión, para lo que se establece un plazo prudencial de dos meses, a contar desde la fecha de la firma del Convenio.

Art. 5.º Prórroga. — La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Art. 6.º Denuncia, revisión y mantenimiento del Convenio. — La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por una parte ante la otra, y ante la autoridad laboral competente a los efectos de registro, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación social o económica correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas.

Si se solicitare la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones. El planteamiento de cualquier situación de huelga o de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-ley 17 de 1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Si, al finalizar el período de vigencia del Convenio, se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la autoridad y a la jurisdicción laborales en el expresado Real Decreto-ley y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 7.º Compensación, absorción y garantías «ad personam». — En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto por las normales legales de apli-

cación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en éste con carácter mínimo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del Convenio o que se establecieren en el futuro, sean cuales fueren su naturaleza, origen o cuantía.

Consecuentemente, las mejores condiciones económicas parciales derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente en el cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas, asimismo globalmente y en el cómputo anual, en las estipulaciones de este Convenio.

En tales casos, computadas sobre base anual las cantidades percibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias —si las hubiere— se mantendrán o establecerán, respectivamente, con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras modificaciones salariales.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los párrafos anteriores y manteniéndolas estrictamente «ad personam».

Art. 8.º Régimen del Convenio. — El régimen general de condiciones que en el Convenio se estipulan, y que se considera más beneficioso en su conjunto que el vigente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, anula y sustituye totalmente a cualquier otro que, con carácter individual o colectivo, hubiera venido regiendo en la empresa.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad. — En el supuesto de que por la jurisdicción competente se declare la ilegalidad o ineficacia de alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 10. Garantía del Convenio. — Las partes del Convenio acuerdan, y por ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro, cualquiera que sea su ámbito de aplicación durante toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, se estipula someter a la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieren producirse con motivo de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a su planteamiento ante los organismos laborales competentes.

Art. 11. Interpretación y vigilancia del Convenio. — Se crea la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de un Presidente, que será el de la comisión deliberadora, don José-Luis García Ezcurdia o, en su ausencia, el que designe la autoridad laboral competente, que nombrará también un Secretario; cuatro vocales por la representación social que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y cuatro vocales por la representación económica, don Alberto Faura Faura, don José-Miguel Flores Rodríguez, don Antonio Hernández Navarro y don José-Andrés Hernández Chacón, que también han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 12. Principio general. — La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la empresa es facultad exclusiva de la dirección.

Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal. Corresponden al comité de empresa las funciones que en éste y en los demás aspectos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

En materia de organización se estará en todo a las normas internas de organización del trabajo, valoración de tareas y sistemas de retribución (que se refunden en los anexos 1, 2 y 3, respectivamente, de este Convenio) y, en lo no previsto en ellas ni en el presente articulado, a las disposiciones de la vigente Ordenanza laboral Siderometalúrgica y demás concordantes y complementarias sobre el particular.

Las referidas normas internas, así como sus respectivos reglamentos, se considerarán parte integrante del articulado de este Convenio o cualesquiera efectos.

Art. 13. Saturación. — Es facultad de la dirección la asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible del 100 centesimal, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente se le hayan confiado y sin que dicha saturación implique necesariamente aumento de nivel o grado salarial. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

Art. 14. Procedimiento en caso de disconformidad. — De acuerdo con lo previsto en las citadas normas internas, de terminado el sistema de simplificación del trabajo, el análisis, fijación y control de los rendimientos individuales o colectivos, de personal, y las plantillas correctas de personal, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo no obstante quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en el artículo 10 de la Ordenanza laboral Siderometalúrgica.

A la vista del informe emitido por la comisión paritaria a que dicha disposición se refiere, la dirección de la empresa resolverá en el término de quince días. Transcurrido el expresado plazo sin contestación o siendo ésta objeto de discrecionalidad, el trabajador interesado quedará libre de formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente.

CAPITULO III

Jornada, turnos, vacaciones, calendario laboral y licencias

Art. 15. Norma general. — La regulación de estas materias se acomodará a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

Art. 16. Jornada de trabajo. — La jornada normal de trabajo para todo el personal de la empresa será la de mil novecientas cuarenta (1.940) horas efectivas de trabajo real anuales, distribuíbles en el calendario laboral en la forma que,

según lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio, se establezca. El tiempo de descanso reglamentario del personal sujeto al régimen de jornada ininterrumpida computará a los efectos de la jornada anual de trabajo efectivo pactada, si bien únicamente se retribuirá a razón del salario de calificación más antigüedad (lo que, a igualdad de grado de valoración, jornada de presencia y rendimiento, supondrá para este personal una retribución anual inferior a la correspondiente al personal de jornada partida, que es la que figura como «retribución anual (a actividad 100)» en la primera columna del anexo número 4 de este Convenio).

Dicha jornada será en todo caso íntegramente exigible, sin que los posibles aumentos futuros legales o reglamentarios en el número de días del período de vacación retribuida puedan en absoluto representar disminución alguna de aquélla mientras no se establezca en la Ley u Ordenanza aplicables una jornada máxima anual inferior.

Art. 17. Turnos de trabajo. — Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales de la empresa con su personal, la aceptación por parte de éste del establecimiento, modificación o supresión del trabajo por turnos (aunque no fueren alternativos), cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen a juicio de la dirección.

La distribución del personal en los distintos turnos o relevos es facultad de la dirección de la empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos rotativos de trabajo, para todo el personal o parte de él, en aquellas secciones en que lo estime conveniente, preavisando a los trabajadores afectados con suficiente antelación que, a ser posible, se concretará en siete días.

En aquellas secciones en que se trabaje a turnos o relevos, éstos se mantendrán de lunes a sábado, ambos inclusive, habilitándose en todo caso las tardes de los sábados en las horas precisas para poder cumplir con la total jornada anual de trabajo real y efectivo pactada, sin que se produzcan solapes de turnos.

En las jornadas ininterrumpidas en que concurren las circunstancias previstas a dicho efecto en el Real Decreto de 18 de junio de 1976 los trabajadores disfrutará del descanso de quince minutos establecido en la citada disposición, que se retribuirá a razón del salario de calificación más antigüedad. Si, a petición expresa de la representación de los trabajadores y por acuerdo mutuo que se estimaría más beneficioso, se ampliara dicho tiempo de descanso, tal ampliación se entendería en todo caso sin perjuicio de la obtención del rendimiento mínimo exigible ni merma alguna de la total jornada efectiva de trabajo real pactada, considerándose dicho incremento sin derecho a retribución alguna suplementaria.

Art. 18. Vacaciones. — El personal disfrutará de un total de veintiocho días naturales de vacación, o de la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. Las vacaciones anuales de los menores de 18 años tendrán una duración de treinta días naturales, aplicándose el criterio de proporcionalidad señalado en el párrafo anterior. El disfrute de las vacaciones se acomodará a la regulación prevista para el mismo en los artículos 58 y 59 de la Ordenanza laboral Siderometalúrgica.

Si por disposición legal de obligada aplicación se incrementase el período anual de vacaciones durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, esta mejora se aplicará automáticamente a todos los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito personal de aplicación del Convenio, sin perjuicio en ningún caso de lo establecido en el artículo 16 sobre íntegra exigibilidad de la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

Las vacaciones se retribuirán en todo caso de conformidad estricta con la regulación que se establece en la Ordenanza.

Art. 19. Calendario laboral. — Habida cuenta de la total jornada anual de trabajo efectivo pactada, la dirección de la empresa —oída la representación de los trabajadores— establecerá anualmente el calendario laboral y los horarios de trabajo correspondientes. En el supuesto de que no existiera acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o que favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Por lo que respecta al calendario laboral de la anualidad correspondiente al período comprendido entre los días 1 de enero y 31 de diciembre de 1980, se confeccionará siguiendo el mismo procedimiento tan pronto se firme el Convenio. A dicho efecto, se restarán del total de 1.940 horas de trabajo efectivo pactadas las asimismo efectivas que realmente se hayan trabajado como normales desde el día 1.º de enero, y la diferencia resultante se distribuirá entre los días que se fijan como hábiles hasta el 31 de diciembre, en el bien entendido de que, añadiendo a cada jornada el descanso reglamentario de quince minutos en los casos que proceda, la total jornada diaria de presencia del personal que trabaje en régimen de jornada ininterrumpida no podrá exceder de 8 horas, y significando que, al final del año (31 de diciembre de 1980), deberán haberse efectuado, en régimen de jornada normal, las 1.940 horas de trabajo real y efectivo pactadas.

Para la recuperación de los días «puente» o inhábiles que puedan pactarse como recuperables, se seguirá el sistema de cuenta individual que se ha venido practicando durante el anterior Convenio.

Art. 20. Permisos y licencias. — El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo luego adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho al percibo del salario de calificación más antigüedad, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

a) Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

b) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: Tres días naturales.

c) Por fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: Dos días naturales.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de padres, abuelos, hijos o cónyuge: Tres días naturales.

e) Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.

f) Por matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

g) En caso de enfermedad propia, para visita médica particular fuera de Ejea: el número de horas necesario, hasta un máximo de ocho horas anuales.

En los puntos b), c) y f) precedentes, los días a que se hace referencia podrán ampliarse en otros dos, asimismo natura-

les, cuando el trabajador deba desplazarse a una provincia distinta de la de Zaragoza por el motivo que justifica el permiso.

De otra parte, el trabajador que durante el primer semestre del año no haya faltado al trabajo ningún día, ni haya tenido más de una falta de puntualidad, tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido con el salario de calificación más antigüedad, a utilizar en el semestre siguiente, sin necesidad de justificar el motivo, avisando con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas al departamento de personal. Igual derecho tendrán quienes durante el segundo semestre hayan cumplido con los expresados requisitos; el disfrute en este caso se hará efectivo en el primer semestre del año siguiente, en las mismas condiciones.

Además de estos permisos o licencias retribuidas, el trabajador tendrá derecho a los restantes aquí no contemplados que se hallan previstos en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores o en la Ordenanza laboral Siderometalúrgica, por el tiempo que dichas disposiciones señalen y con el régimen de retribución en ellas establecido.

CAPITULO IV

Régimen de condiciones económicas

Art. 21. Principios generales sobre la retribución. — Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o pudieren gravar en el futuro las percepciones del personal serán satisfechos por quien corresponda con arreglo a la Ley.

Consecuentemente, los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

En los anexos 4 y 5, que se acompañan, se detallan los importes correspondientes a cada concepto, grado de valoración y unidad de tiempo aplicable (hora, día, mes, etc.).

En los totales fijados como retribución o percepción para los distintos grados de valoración se hallan incluidos los mínimos garantizados por trabajo a incentivo o por carencia del mismo que en cada caso señalan para dichas supuestas contingencias las disposiciones legales vigentes y, en especial, el artículo 12 del Decreto 2.380 de 1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y el artículo 73 de la Ordenanza laboral Siderometalúrgica. También se incluyen los pluses de jefe de equipo, los de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (por haberse considerado en la valoración de puestos las mentadas circunstancias), y los de distancia y transporte que legalmente pudieran corresponder.

Los salarios de cotización a efectos del régimen general de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

Art. 22. Estructura salarial y conceptos retributivos. — La remuneración del personal en la empresa se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

a) Salario de calificación o salario global, según tablas de los anexos 4 y 5, respectivamente, que corresponden a la valoración del puesto de trabajo.

b) Plus de actividad correcta (P.A.C.), según tabla del anexo 4. Se percibirá por el personal obrero siempre y cuando, con sujeción a las normas establecidas, se alcance el rendimiento mínimo exigible del 100 centesimal en el período mensual de liquidación que corresponda. Los importes

del P. A. C. que se reflejan en dicho anexo se entienden máximos y, en su momento, experimentarán las variaciones que se deriven de la distinta consideración que en las normas internas del anexo 3 del Convenio («sistemas de retribución») merecen las diversas incidencias del trabajo a régimen de actividad medida (paros, trabajos a no control, etc.).

c) Prima de producción o prima indirecta, que se devengarán, respectivamente, de acuerdo —según los casos— con el rendimiento alcanzado o al promedio del rendimiento obtenido por el colectivo de los obreros directos durante el período de liquidación correspondiente. Estos conceptos serán de aplicación exclusiva al personal obrero.

d) Plus personal compensable, que la Dirección podrá asignar discrecionalmente al personal subalterno, técnico y administrativo.

e) Garantía personal, en su caso.

f) Premio de asistencia y puntualidad (P. A. P.), que se devengarán por la asistencia al trabajo con puntualidad y por la permanencia en disposición activa durante la jornada normal ordinaria completa, de acuerdo con los importes que se señalan en los anexos 4 y 5 y con sujeción a las reglas que se recogen en el anexo 6.

g) Antigüedad, cuyos importes han sido expresamente convenidos a tanto alzado para los distintos grados de valoración y se indican en los anexos 4 y 5.

h) Suplemento o importe total de las horas extraordinarias, pactados unos y otros expresamente a tanto alzado, aplicables respectivamente al personal obrero o al personal restante, para cada grado de valoración, sin tener en cuenta la percepción concreta y personal de cada trabajador ni sus respectivas antigüedades.

La antigüedad, en su caso, se abonará en estas horas a los trabajadores a razón de las tarifas horarias que para este concepto se especifican en los anexos 4 y 5, según grado de valoración.

i) Plus de nocturnidad, que se abonará por hora trabajada que tenga la consideración legal de nocturna, a razón de los importes que para cada grado de valoración se han convenido expresamente a tanto alzado y se recogen en los anexos 4 y 5.

j) Gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad, que se abonarán a razón de los importes convenidos expresamente a tanto alzado que se señalan en los anexos 4 y 5, de acuerdo con la regulación prevista para su devengo en la Ordenanza laboral Siderometalúrgica.

Art. 23. Condiciones económicas del Convenio. — Las condiciones económicas del Convenio son las que se especifican en los anexos 4 y 5 de este texto.

Los importes del anexo 4 correspondientes al valor-hora del punto prima, valor-hora de los quinquenios de antigüedad, suplementos de primera y segunda tarifa de las horas extraordinarias, suplemento de las horas nocturnas, valores del quinquenio de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad, y garantía diaria I. L. T. (sin antigüedad y valores del quinquenio), así como los del anexo 5 correspondientes a la antigüedad, importe total de las horas extraordinarias (primera tarifa, segunda tarifa y quinquenio) y plus de hora nocturna deberán considerarse como pactados expresamente a tanto alzado, sin que quepa la posibilidad de aplicar otro sistema de cálculo para la determinación de sus valores, ya que el módulo acordado por las partes a dicho fin es el único que permite mantener el equilibrio de todas las demás condicio-

nes generales y económicas estipuladas en el Convenio.

Durante 1980 no se absorberán ni las garantías personales ni los pluses compensables existentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sin perjuicio para el futuro de su consideración jurídica de compensables y absorbibles al término de la presente anualidad.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el ámbito nacional, llegue a superar al 30 de junio de 1980 (primer semestre del año) el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos citados en el artículo precedente (estructura salarial y conceptos retributivos), excepto las garantías personales y pluses compensables, por aplicación del porcentaje de exceso sobre el índice así calculado, garantizando un 0,5 por 100 de aumento; es decir, no habrá revisión si el incremento del I. P. C. resultare inferior o igual al 6,75 por 100, se revisarán las tablas en un 0,5 por 100 si el incremento del I. P. C. estuviere comprendido entre 6,76 y 7,25 por 100, y si el incremento del I. P. C. resultare superior al 7,25 por 100 se revisarán las tablas correspondientes por aplicación de la diferencia de porcentaje existente entre el incremento realmente experimentado y el 6,75 por 100 de referencia. La revisión, si procede, tendrá efectos desde el primero de julio de 1980, sin que pueda afectar a la gratificación reglamentaria de julio, que se percibirá de acuerdo con las tablas iniciales del Convenio.

Art. 24. Forma de pago. — El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o libreta de ahorros del trabajador, considerándose condición objetiva pactada de la relación de trabajo en la empresa.

Art. 25. Dietas. — Sus importes serán los siguientes: 440 pesetas para el almuerzo, 440 pesetas para la cena y 1.050 pesetas para el alojamiento; total diario de 1.930 pesetas.

Art. 26. Kilometraje. — El pago del kilómetro realizado en comisión de servicio en coche de propiedad del trabajador se efectuará a razón de 12 pesetas kilómetro.

CAPITULO V

Prestaciones especiales

Art. 27. Ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados subnormales a su cargo. — Se establece una ayuda de 5.000 pesetas mensuales por cada hijo o tutelado subnormal, para aquellos trabajadores que los tengan a su cargo o bajo su efectiva tutela, siempre que la referida condición legal de subnormal les haya sido reconocida oficialmente por el I. N. P. A petición del trabajador, la empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador, padre o tutor, una pensión vitalicia de 12.000 pesetas mensuales para el subnormal, cuyo coste deducirá la empresa de la asignación que el trabajador perciba por este concepto.

Art. 28. Seguro colectivo de vida. — Se mantendrá, durante la vigencia del Convenio, la regulación de la póliza del seguro colectivo de vida suscrita por la empresa en favor de su personal, con un capital asegurado de 600.000 pesetas, con la precisión a que se ha hecho referencia en el artículo 4 de este Convenio.

Art. 29. Premio de jubilación. — Se establece un premio de jubilación consistente en la entrega de 90.000 pesetas por una sola vez y en el momento de la jubilación a los trabajadores que pasen a la referida situación en una edad comprendida entre los 60 y 65 años.

Art. 30. Complementos en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional. — La empresa complementará en su caso, desde el primer día de la baja y por todo el período de permanencia en las expresadas situaciones legales, la indemnización económica correspondiente de la Seguridad Social hasta alcanzar las cantidades diarias que se señalan en el anexo 4.

Art. 31. Ropa de trabajo. — Se entregarán anualmente tres equipos de trabajo a los pintores y soldadores y dos al personal restante (uno dentro del primer mes de cada cuatrimestre o semestre, respectivamente). El cómputo de los períodos cuatrimestrales o semestrales se hará a partir de la fecha en que se entregó el anterior equipo de trabajo.

Art. 32. Fondo para becas. — Se establece un fondo para becas en la cuantía de 675.000 pesetas para el año 1980. En el plazo de dos meses a partir de la fecha de la firma del Convenio se elaborará entre la dirección y el comité de empresa el oportuno reglamento de administración del fondo; de no lograrse acuerdo satisfactorio, el fondo se administrará como de costumbre (por la dirección, con participación de dos delegados de personal elegidos por el comité de empresa).

Art. 33. Préstamos para la adquisición de vivienda. — Se podrán otorgar préstamos para la adquisición de vivienda propia, en la cuantía de hasta 350.000 pesetas, al personal que lleve más de dos años de antigüedad en la empresa, a devolver en un período máximo de diez años con el 4 por 100 de interés. El saldo global de préstamos por este concepto nunca podrá rebasar la cantidad de 4.500.000 (cuatro millones y medio) pesetas. Trimestralmente, la dirección informará al comité de empresa sobre los préstamos concedidos.

Art. 34. Economato. — La empresa, salvo disposición legal que lo impida, abonará las cuotas de adhesión de su personal a un economato laboral externo por un importe de hasta 175 pesetas por empleado y mes. De poder efectuarse la adhesión en un plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio, la empresa abonará al personal la cantidad de pesetas 175 por mes, con efectos a partir del primero de enero de 1980 y hasta el momento en que la citada adhesión se produzca.

Art. 35. Adquisición de productos de la Compañía. — El trabajador, podrá, para su uso exclusivo, adquirir fabricados de la empresa en condiciones más favorables que las normales del mercado.

Art. 36. Fondo por mejora de las tasas de absentismo. — Atendidas las tasas de absentismo y habida cuenta de la actual plantilla del centro de trabajo, se establece un fondo de 560.000 pesetas para el período comprendido entre el primero de mayo y el 31 de diciembre de 1980, que se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores que se hallen en alta en la empresa en la fecha prevista para su abono, si la tasa de absentismo por todos los conceptos en dicho período no excediere del 5,5 por 100. Dicho fondo se incrementará en la cuantía de 325 pesetas por cada hora de ahorro sobre el expresado tope del 5,5 por 100 de absentismo

general. El reparto de dicho fondo se hará efectivo en el último día hábil del mes de enero de 1981. La vigencia de esta mejora se entiende establecida a título experimental y limitada al período anteriormente señalado (mayo-diciembre de 1980).

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 37. Faltas y sanciones. — En lo relativo a estas materias se estará a lo que dispone la Ordenanza laboral Siderometalúrgica y demás normas legales de general aplicación.

CAPITULO VII

Otras estipulaciones

Art. 38. Comité de empresa, derecho de asamblea y acción sindical. — Respecto a estas materias se estará a lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores (las dos primeras) y en el Acuerdo Marco Interconfederal CEOE-UGT (la última).

Art. 39. Régimen de supletoriedad. — En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio regirán, como normas supletorias, la Ordenanza laboral Siderometalúrgica y las disposiciones generales o particulares aplicables a las relaciones reguladas por el presente Convenio.

Art. 40. Unidad del Convenio. — Los anexos, normas y reglamentos a que se hace referencia en el clausulado del Convenio tendrán la misma fuerza vinculante de éste, constituyendo con él un todo orgánico e indivisible.

ANEXO NUM. 1

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1.ª — Principios generales

Organización del trabajo: general. — La organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Corresponden a la representación legal de los trabajadores las funciones que en éste y en los demás aspectos se le asignan en el Título II de la Ley 8.ª de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en las restantes disposiciones legales complementarias sobre la materia.

Sección 2.ª — Aspectos fundamentales de la organización del trabajo

Aspectos fundamentales de la organización del trabajo. — La organización del trabajo comprende, en especial, tres aspectos fundamentales:

- La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- El análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- El establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. — La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- La determinación e implantación de los métodos operatorios.
- La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la

fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dicho proceso.

c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambios de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos. — Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

a) El establecimiento y la exigibilidad del rendimiento mínimo (100 centesimal o 60 Bédaux), debidamente atendidos los niveles de calidad establecidos.

Su no exigencia no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

b) La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de otros trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.

c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.

d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.

e) La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centesimal o 60 Bédaux).

Establecimiento de plantillas correctas de personal. — En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionan el mejor índice de productividad laboral de la empresa será consecuencia de la adaptación —con observancia de las normas legales al efecto— a las necesidades de la empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33 por 100 superior al mínimo exigible).

En consecuencia, la dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior y con las normas señaladas en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones generales de carácter laboral.

Sección 3.ª — Disconformidad. Procedimiento. Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos

Disconformidad; procedimiento. — Determinado el sistema de simplificación del trabajo, del análisis, fijación y control de los rendimientos individuales o colectivos, según los casos y las plantillas correctas de personal, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en el artículo 10 de la Ordenanza laboral para la industria Siderometalúrgica y en la Orden de 26 de mayo de 1971

(«Boletín Oficial del Estado» del 14 de junio de 1971) dictada para el desarrollo y cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 10 de la Ordenanza.

Revisión de tiempos y de rendimientos. — No serán modificables las gamas o tiempos correctos de ejecución lanzados al taller por la oficina de métodos y tiempos y que se hayan venido aplicando durante más de 500 horas de trabajo, salvo que se produzca alguna circunstancia de las que a continuación se señalan o que puedan considerarse como de análoga significación.

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios de máquina o de instalación.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.
- Modificación en las condiciones de corte.
- Nuevo equilibrio de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Variación en el número de componentes del equipo de trabajo.
- Error de cálculo o de transcripción.

Sección 4.ª — Definiciones. Unidad de medición. Fórmulas básicas

Definiciones. — Se exponen a continuación las definiciones propias de la organización del trabajo:

—Actividad mínima exigible o normal: Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operativo preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse con referencia de esa actividad la de un andarín de 1,65 metros de altura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros anda sin carga a razón de 4,5 kilómetros por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

—Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 33 por 100 por encima de la actividad normal.

—Cantidad normal de trabajo: Es la que efectúa un operario medio a actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

—Cantidad óptima de trabajo: Es la que efectúa un operario a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

—Hombre-hora (H. h.): Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

—Rendimiento mínimo exigible o normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo.

—Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo óptima que un trabajador efectúa en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo.

po. La relación entre los grados normal y óptimo de rendimiento es el 33 por 100.

—Trabajo libre: Es aquel en que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

—Trabajo limitado: En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc.

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo del trabajo serán abonados como si se trabajara a rendimiento normal.

—Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas establecidas.

—Tiempo normal: Es el que invierte un trabajador realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

—Tiempo tipo: Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

—Tiempo óptimo o ciclo: Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad óptima.

—Trabajo a máquina parada: Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

—Trabajo a máquina en marcha: Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil.

—Saturación: Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario y el tiempo óptimo del ciclo de trabajo.

—Vigilancia de máquina: Es la parte de trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender al funcionamiento de la máquina o instalación.

Unidad de medición. — La unidad de cronometraje adoptada y aplicada es la diezmilésima de hora.

Fórmulas básicas. — Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo son las siguientes:

$$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n$$

$$T_n = \frac{A_o \cdot T_o}{A_n}$$

$$C = T_n (1 + K)$$

A_o = Actividad observada.

A_n = Actividad normal.

T_o = Tiempo observado.

T_n = Tiempo normal.

K = Suplemento por recuperación y otros.

C = Cantidad de trabajo normal.

Sección 5.ª — Tiempos inactivos

Tiempos inactivos. — Los tiempos de actividad del personal se clasifican en paros abonables y paros no abonables.

Paros abonables. — Serán abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

- a) Falta de trabajo: Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea, no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá estar amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.

b) Esperas obligadas: Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida, mientras, la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.

Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

c) Desplazamientos autorizados: Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a:

- Necesidades de la empresa.
- Atención de necesidades personales no fisiológicas.

En ambos supuestos sólo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasiona.

d) Avería: Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser sus causas directamente imputables al trabajador, los paros motivados por averías de la máquina, utillaje, herramientas o instalaciones, si se han agotado, además, las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro, anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del jefe de mantenimiento con las observaciones oportunas.

e) Dificultades en los materiales: Se estará en este supuesto si los materiales a mecanizar o montar presentasen una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc. El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del jefe de inspección.

El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.

f) Falta de elementos de trabajo: El mando correspondiente, cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y duración.

Paros no abonables. — No serán abonables los paros que se produzcan por:

- Causas internas o externas de fuerza mayor, y
- Causas directamente imputables al trabajador.

La dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración y para la reducción de su número e intensidad.

En las situaciones de inactividad con duración prevista inferior a quince minutos, no se considerará necesaria su anotación, salvo que los paros se produzcan reiterada y sistemáticamente, afectando a un mismo trabajador o equipo en una misma jornada de trabajo.

Sección 6.ª — Trabajos accidentales (horas no controladas)

Trabajos accidentales (horas no controladas). — Se considerarán trabajos accidentales:

- a) Los propios de aquellas operaciones de las que, por realizarse esporádicamente, no se disponga de cronometrajes.
- b) Los que experimenten alteraciones del método habitual y, consiguientemente, variaciones en el tiempo preestablecido.
- c) Los trabajos no medidos, propios

- Mantenimiento y conservación.
 - Limpieza.
 - Puesta a punto.
 - Implantación de nuevos métodos de trabajo.
 - Maniobras.
 - Trabajos ocasionales de peonaje, etc.
- Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza las horas no controladas. Siempre que se presente un trabajo sin tiempo señalado, deberán ponerlo en conocimiento de la oficina de métodos y tiempos acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación.

Sección 7.ª — Determinación del rendimiento

Determinación del rendimiento. — Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en H. h. la producción alcanzada, y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos accidentales (horas sin control) no computarán a efectos del cálculo para obtener el rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$htc = hpr - (hta + hd + hpa + hpn)$$

- htc = horas trabajadas a control.
 - hpr = horas presencia.
 - hta = horas en trabajos accidentales.
 - hd = horas de descanso por turnos.
 - hpa = horas de paros abonables.
 - hpn = horas de paros no abonables.
- Unidades de determinación del rendimiento. — Como unidades de determinación del rendimiento se establecen:

- La sección,
- La línea,
- La sublínea,
- El puesto o
- El trabajador.

según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Cuando la unidad de medida afecte a un colectivo de trabajadores, el no abono del plus de actividad correcta (P. A. C.) por no haberse logrado a nivel colectivo el rendimiento exigible podrá afectar, previo análisis de las causas que hayan podido influir en dicha anomalía, únicamente al trabajador o trabajadores causantes del bajo rendimiento colectivo, sin que ello suponga en ningún caso renuncia por parte de la empresa a la aplicación de dicha medida a la totalidad del grupo que componga la unidad de determinación del rendimiento.

Sección 8.ª — Calidad

Calidad. — La dirección de la empresa determinará los niveles de calidad exigibles en cada caso, de acuerdo con las especificaciones establecidas.

Piezas defectuosas. — En el supuesto de que durante el proceso de fabricación resultasen rechazadas piezas por su baja calidad, se estará a lo señalado respectivamente en los siguientes apartados:

- a) Si el defecto es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo total, se deducirán de los H. h. alcanzados por la unidad de medida del rendimiento la to-

talidad de los H. h. acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se haya señalado el defecto. En el caso de que el rechazo se produjere en una de las distintas líneas por las que circula la pieza, únicamente se deducirán las H. h. que correspondan a la línea o unidad de medida en que se haya ocasionado el defecto.

b) Si el defecto imputable al trabajador ocasiona un rechazo susceptible de recuperación:

—Se deducirán los H. h. que correspondan a la operación en que se haya producido el defecto.

—A la salida de la pieza de la línea o unidad de medida del rendimiento para proceder a su recuperación, se computarán los H. h. realizados hasta la operación en que se haya producido la salida de la pieza, salvo en el caso de que al intentar recuperar la pieza se produjere un rechazo definitivo, lo que motivaría la deducción total del trabajo realizado por la línea o unidad de medida antes citada.

—El resto de H. h. (desde la operación en que se retira la pieza de la línea hasta la última) se computarán o abonarán en el momento en que la pieza procedente de recuperación salga por la última operación de final de línea.

c) Si el defecto no es imputable al trabajador, aunque ocasione un rechazo total, no se efectuará la deducción de H. h. para la determinación del rendimiento, sino que se contabilizarán únicamente los H. h. producidos hasta la operación en que haya tenido lugar el defecto rechazable.

d) Si el defecto no es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo recuperable, a la salida de la pieza hacia recuperación se computará el trabajo realizado hasta la operación de que se trate. El resto de H. h. se computará cuando las piezas, una vez vueltas a la línea, salgan por la última operación de final de aquélla.

Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo de rendimientos. — Se observarán las siguientes:

—La consideración de rechazos imputables a una línea será responsabilidad del inspector de ésta. En el caso de que exista duda razonable sobre la imputabilidad del defecto, el departamento de control de calidad determinará, en última instancia y con carácter definitivo, lo que mejor proceda, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.

—Los H. h. correspondientes a piezas rechazadas por defectos imputables al personal de la línea, deberán ser recuperados a lo largo del período de liquidación con objeto de que, al contabilizar únicamente la producción aceptada y la rechazada no imputable al trabajador, se obtenga el rendimiento mínimo exigible del 100 centesimal.

Estas bases regirán independientemente de las medidas que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de que se aprecien negligencias de forma reiterada o manifiesta.

Sección 9.ª — Medios de determinación o control del trabajo

Medios de determinación o control del trabajo. — El control del trabajo se realizará mediante la cumplimentación de una hoja o boletín diario de trabajo, o por operación, para cada trabajador, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen. Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación de cada trabajo, el nú-

mero de la operación y las cantidades de piezas elaboradas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sea atendido por el trabajador en cada situación.

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o de cambio de boletín, lo siguiente:

—Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o nueva pieza.

—Cambio de grado de valoración de la tarea o puesto de trabajo.

—Pasar a realizar trabajos sin control.

—Pasar a la situación de inactividad, o viceversa.

—Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación.

—Realizar la preparación de máquina, o colaborar en dicha operación.

Las anotaciones que correspondan a tiempos de inactividad o a trabajos sin control deberán ser visadas por el mando con expresión del motivo del paro o trabajo sin control, utilizando a dicho efecto el código que corresponda.

Las anotaciones podrán efectuarse redondeando a cuartos de hora expresados en fracción centesimal, excepto si se utiliza reloj para registrarlas.

En los boletines de trabajo se harán constar otros datos, además de los citados, como:

—Identificación del trabajador.

—Fecha y turno.

—Identificación de pieza y fase a realizar.

—Clasificación de las piezas fabricadas (aceptadas o rechazadas, defectuosas, imputables o no al trabajador).

—Clasificación de las horas (a control, sin control o de inactividad).

—Tiempo por pieza u operación.

—Rendimiento alcanzado.

—«Visto bueno» del mando y «conforme» del trabajador, etc.

De cada operación de las diferentes piezas, se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo a tiempo asignado, con los que se valorarán en H. h. las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

El falseamiento o adulteración de las situaciones, información, referencias y, en general, de cualquier dato o anotación que sirva para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán consideradas como falta muy grave.

Sección 10.ª — Períodos para la liquidación del plus de actividad correcta (P. A. C.)

Serán mensuales, cerrándose todos los trabajos el último día hábil del mes; el primer día hábil del mes siguiente se iniciará un nuevo período, cuyo cierre tendrá lugar también el último día hábil del mes.

El abono del P. A. C. se hará efectivo por meses vencidos.

(Continuará)

Núm. 6.578

Magistratura de Trabajo número 3

Don Heraclio Lázaro Miguel, Magistrado de Trabajo de la número 3 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos tramitados en esta Magistratura bajo el número 4.451 de 1980, instados por María Teresa Candial Sánchez, contra Nieves Bandrés Aranguren, se ha dictado sentencia cuya parte dispositiva dice:

«Fallo: Que estimando la demanda formulada por María-Teresa Candial Sánchez, contra Nieves Bandrés Aranguren, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la actora la cantidad de 168.010 pesetas, más el 10 por 100 de recargo por mora.

Notifíquese a las partes, enterándoseles que contra la presente resolución, y conforme a lo dispuesto en el texto refundido de procedimiento laboral vigente, contra la sentencia en estos autos pronunciada y dentro del término de cinco días, a contar de su notificación, podrán anunciar la interposición de recurso de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo, manifestándose el Letrado que ha de formalizar el recurso.

Si recurriere la parte condenada acreditará, al tiempo de anunciar el recurso, haber depositado en el Banco de España y en la cuenta corriente de fondo de anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas de esta Magistratura la cantidad objeto de la condena, más el 20 por 100 de la misma.

Igualmente se acreditará, al tiempo de interponer el recurso, haber depositado la cantidad de 250 pesetas en la cuenta corriente denominada «recursos de suplicación», abierta por esta Magistratura en la Caja de Ahorros de Zaragoza, Aragón y Rioja.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.» (Firmado y rubricado).

Y para que conste y sirva de notificación a la demandada, por encontrarse en ignorado paradero, se inserta el presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Dado en Zaragoza a 24 de julio de 1980. — El Magistrado de Trabajo, Heraclio Lázaro. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 6.576

Don Heraclio Lázaro Miguel, Magistrado de Trabajo de la número 3 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos tramitados en esta Magistratura bajo los números 4.537-57 de 1980, instados por Miguel Sanz Sanz y otros, representados por el Letrado don Arturo Acebal Martín, contra «Copeca», S. L., se ha dictado sentencia cuya parte dispositiva dice:

«Fallo: Que estimando las demandas formuladas por los actores contra «Copeca», S. L., debo condenar y condeno a la demandada a satisfacer a los actores las siguientes cantidades:

A Miguel Sanz Sanz, 118.920 pesetas; a María-Luisa Reblat Lasheras, 120.360; a José-Luis Laguarda Lagunas, 144.480; a Jesús-Rafael Jordán Piazuelo, 118.920; a Rafael Jordán Fillola, 118.920; a

Manuel Navarro Abadía, 118.920; a Salvador Maza Camón, 118.920; a Antonio Gavín Fraguas, 132.000; a José-Antonio Galicia Pallarés, 132.000; a Jesús Gavín Fraguas, 132.000; a Teodoro Franco Buisán, 118.920; a Manuel Fernández González, 118.920; a Joaquín Franco Aranda, 118.920; a Laura Claverías Díaz, 118.920; a Agustín Cirac Caballud, 118.920; a Agustín Calvo Sartolo, 118.920; a Josefa Carrillo Domínguez, 118.920; a Pascual Berges Navales, 118.920; a Asunción Barberán Guallart, 118.920; a Fernando Adell Monclús, 118.920, y a José Diego Bielsa, 118.920 pesetas, incrementadas en un 10 por 100 de recargo por mora.

Notifíquese a las partes, advirtiéndoles que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo dentro del plazo de cinco días, a partir de la fecha de su notificación, manifestándose el Letrado que ha de formalizarlo.

Si recurriere la parte condenada acreditará, al tiempo de anunciar el recurso, haber depositado en el Banco de España y en la cuenta corriente de fondo de anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas de esta Magistratura la cantidad objeto de la condena, más el 20 por 100 de la misma.

Igualmente se acreditará, al tiempo de su interposición, haber depositado la cantidad de 250 pesetas en la cuenta corriente denominada «recursos de suplicación», abierta por esta Magistratura en la Caja de Ahorros de Zaragoza, Aragón y Rioja.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.» (Firmado y rubricado).

Y para que conste y sirva de notificación a la demandada «Copeca», S. L., por encontrarse en ignorado paradero, se inserta el presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Dado en Zaragoza a 22 de julio de 1980. — El Magistrado, Heraclio Lázaro. — El Secretario, (ilegible).

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

Num. 6.622

JUZGADO NUM. 1

Don Luis Martín Tenías, Magistrado, Juez de primera instancia del número 1 de los de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 19 de septiembre de 1980, a las once horas, ten-

drá lugar en este Juzgado la venta en pública y segunda subasta, con rebaja del 25 por 100 del precio de tasación, de los bienes embargados a la parte demandada en juicio ejecutivo seguido al número 1.358 de 1979, a instancia del Procurador señor Bibián Fierro, en representación de don Angel Esteban Royo, contra don Emilio Fernández Gutiérrez y don Cándido Fernández Serrano, haciéndose constar:

Que para tomar parte deberán los licitadores consignar previamente el 10 por 100 del precio de tasación; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del precio de tasación, rebajado en un 25 por 100; que podrá hacerse el remate en calidad de ceder a tercero.

Bienes cuya venta se anuncia, con expresión de precio de tasación:

1. Un televisor marca «Telefunken», de 24 pulgadas, en blanco y negro; en 12.000 pesetas.
2. Dos televisores «Telefunken», de 24 pulgadas, en blanco y negro; en 24.000 pesetas.
3. Un frigorífico marca «Edesa» de 140 litros de capacidad; en 10.000 pesetas.

Total, 46.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veintitrés de julio de mil novecientos ochenta. — El Juez, Luis Martín. — El Secretario, Juan Báguena.

Núm. 6.586

JUZGADO NUM. 4

Don José-Fernando Martínez-Sapiña y Montero, Magistrado, Juez de primera instancia del Juzgado núm. 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue expediente de declaración de herederos «ab intestato» con el número 932 de 1980, a instancia de doña Emilia Romanos Gavari, por fallecimiento del hermano don Domingo Zaera Gavari, ocurrido el día 11 de noviembre de 1979, en Zaragoza, hijo de Cayetano y Nicolasa, natural de Zaragoza, de estado soltero, solicitando se declarara heredera a su favor en el total de su herencia, y por proveído de esta fecha se ha acordado llamar a los que se crean con igual o mejor derecho a la herencia para que puedan comparecer y reclamarla en este Juzgado por término de treinta días hábiles.

Y a los efectos prevenidos en el artículo 984 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se expide el presente, para su oportuna publicación, en Zaragoza a veintitrés de julio de mil novecientos ochenta. — El Juez, José F. Martínez-Sapiña. — El Secretario en fun-

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil. Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal. PRECIO: En la «Parte oficial», 35 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la «Parte no oficial», 40 pesetas ídem ídem.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por año 3.000 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.000 pesetas
Venta de ejemplares sueltos
Número del año corriente: 15 pesetas.
Número del año anterior: 25 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 40 pesetas.

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