



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA



AÑO CXLV

Lunes, 8 de mayo de 1978

Núm. 105

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

SECCION PRIMERA

Núm. 3.630

Ministerio del Interior

Orden de 21 de marzo de 1978 por la que se aclaran las instrucciones complementarias para la formación de los presupuestos de las Corporaciones locales del ejercicio de 1978, aprobadas en 24 de enero de dicho año, en lo referente a cuotas a la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.

Ilmo. señor:

Como aclaración de las instrucciones aprobadas por Orden de este Ministerio de 24 de enero último para la formación de los presupuestos de las Corporaciones locales del ejercicio de 1978, en lo que se refiere al cómputo de las aportaciones a la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local dentro de la masa salarial a fijar, resulta conveniente dictar las oportunas normas complementarias de dichas instrucciones en lo que a la expresada materia se refiere.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1.º A los efectos de la determinación de la masa salarial a que se refiere la instrucción 26-1 de las aprobadas por Orden de este Ministerio de 24 de enero último para la formación de los presupuestos de las Corporaciones locales del ejercicio de 1978, en lo que concierne a las aportaciones a la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local que sean de cargo de la Corporación, sólo se imputará a dicha masa una cantidad equivalente a la que hubiera correspondido en 1977 por el mismo concepto, incrementándola en un 22 %.

2.º La Dirección General de Administración Local queda facultada para dictar las normas necesarias para la aplicación de esta Orden.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 21 de marzo de 1978.

MARTÍN VILLA

Ilmo. Sr. Director general de Administración Local.

(Del «B. O. E.» núm. 75, de fecha 29 de marzo de 1978).

SECCION QUINTA

Núm. 3.578

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Empresa

«Pedro Manero-Talleres Valman», S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se homologa el Convenio colectivo sindical de la empresa «Pedro Manero-Talleres Valman», S. A.

Visto el Convenio colectivo sindical formalizado entre la representación social y económica de la empresa «Pedro Manero-Talleres Valman», S. A., y

Resultando que con fecha 26 de los corrientes tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio, suscrito por las partes en 12 de abril último, acompañándose acta de otorgamiento;

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

Considerando que esta Delegación Provincial de Trabajo es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio colectivo sindical de trabajo en orden a su homolo-

gación, así como disponer su inscripción en el Registro de esta Delegación y su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, todo ello conforme a 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;

Considerando que adaptándose el presente Convenio a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, y ajustándose a lo dispuesto en el Real Decreto de 19 de diciembre de 1977 resulta procedente su homologación, si bien ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el núm. 2 del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Homologar el Convenio colectivo sindical de trabajo de la empresa «Pedro Manero-Talleres Valman», S. A., suscrito por las partes en 12 de abril de 1978, haciendo la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º-2 y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43 de 1977, de 25 de noviembre.

Segundo. Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la empresa de la Comisión deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente.

Zaragoza, 29 de abril de 1978. — El Delegado de Trabajo, (ilegible).

TEXTO DEL CONVENIO

El Convenio colectivo sindical de trabajo de la empresa "Pedro Manero-Talleres Valman", S. A., domiciliada en Zaragoza (polígono de Malpica, calle E, número 86), se establece entre la dirección de la misma y el comité de empresa, con el siguiente articulado:

Capítulo I

Ambito y vigencia

1. Ambito territorial. — El presente Convenio afectará a todo el personal encuadrado en la plantilla de "Talleres Valman", con independencia del lugar de residencia. Sus normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo de "Talleres Valman" de la provincia de Zaragoza, y en aquellos lugares donde desarrollen su actividad personas pertenecientes a estos centros de trabajo.

2. Ambito personal. — Este Convenio afectará a todos los productores, cualquiera que sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de "Talleres Valman". Queda exceptuada del mismo la dirección de la empresa.

3. Vigencia. — Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1.º de abril de 1978, siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de marzo de 1979. Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año siempre que no se denuncie su vigencia, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiere.

4. Denuncia. — A los efectos de la denuncia de este Convenio, el preaviso deberá hacerse con una antelación de, cuando menos, tres meses respecto a la fecha de expiración de la vigencia. El acuerdo de denuncia se presentará a la Delegación Provincial de Trabajo con el tiempo suficiente para que tenga entrada en su Registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia, a la que presentará, al mismo tiempo, los puntos fundamentales a discutir con carácter inmediato.

Si el Convenio no fuera denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes firmantes del mismo se entenderá prorrogado por un año, aplicándose en este caso, y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones, equivalente al aumento del coste de la vida, computando, a los efectos de dicho aumento, las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de coste de la vida.

Lo dispuesto anteriormente se entiende, salvo que, durante la vigencia de este Convenio, cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado, en cuyo caso se estaría a lo contenido en ellas.

5. Alcance de los acuerdos. — Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo, sin que, en ningún caso, puedan condicio-

nar las estipulaciones de los futuros Convenios que puedan acordarse entre trabajadores y empresa.

Capítulo II

Cómputo, compensación y absorción

6. Cómputo. — Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas o computadas global e individualmente por períodos anuales, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría, y de acuerdo con las que corresponderían si se hubieran obtenido los rendimientos previstos y pactados en el presente Convenio.

7. Compensación. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

8. Absorción. — Las disposiciones legales o contractuales futuras, o que fuesen de aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada la situación resultante de aplicar tales normas, diesen unos ingresos para los productores superiores a los que se establecen en el presente Convenio, en la forma indicada en el artículo 6.º

9. Integridad. — 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, o de los organismos oficiales, dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio, dada su naturaleza contractual.

10. Condiciones "ad personam". — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo III

Organización y régimen interior

11. Organización del 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, racionalización, mecanización y modernización que crea convenientes, 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.

De acuerdo con los principios que inspiran los planes de desarrollo económico y social, y siendo de absoluta necesidad, para hacer viable el presente Convenio, lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, la empresa y sus productores se comprometen en este objetivo, adoptándose para ello las acciones pertinentes de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, así como la medida objetiva del trabajo.

12. 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 otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiriéndose en la empresa.

b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tarea de categoría distinta, siempre que sean de carácter circunstancial o de urgencia o 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 distribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, así como de su comercio exterior.

f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio o condiciones técnicas de la misma.

g) La aplicación o no de un sistema de remuneración con incentivo, así como la modificación o actualización de dichos sistemas.

h) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto las tareas o funciones que sean propias de cada productor en la forma y tiempo en que se soliciten, a través del correspondiente mando responsable.

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

13. Organización jerárquica. — El director o jefe de cada centro o dependencia, en nombre y representación de la empresa, tienen a su cargo la organización práctica del trabajo.

Los jefes ostentan, ante los trabajadores a sus órdenes, la representación permanente del director de la empresa, ante quien serán responsables de sus actos. Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieran encomendados y pondrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento, y evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus supe-

riores, debiendo instruir a los obreros a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los productores de toda clase, en sus relaciones de trabajo, dependen de sus jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a los mismos la subordinación y deferencias debidas y tratar con consideración a sus colegas y a los demás, compañeros de otras secciones.

De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos en los que, por cualquier causa, tengan que amonestarlos.

14. Entrada y salida del trabajo. — Todo el personal dependiente de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada, en condiciones de iniciar su tarea, y no podrá abandonar, sin causa justificada, las dependencias o despachos hasta la terminación de la jornada. Tanto al comienzo como a la terminación de la jornada de trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida.

La iniciación del trabajo en la fábrica se avisará con un toque de sirena a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pudieran incurrir.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, y avisado por otro toque de sirena, los productores interrumpirán su producción, salvo casos excepcionales en los que, por exigirlo el trabajo, deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajo extraordinario.

Durante el descanso del personal éste no podrá salir del recinto de la fábrica.

La hora del reloj de la fábrica, por el que se darán los toques de sirena, es la que rige en toda ella; esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos con la hora oficial de la nación.

Salvo con permiso de su jefe inmediato, no le será permitido al obrero, subalterno o empleado ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del centro de trabajo, así como tampoco la entrada o permanencia en el taller u oficina fuera de la hora del turno de su trabajo.

Capítulo IV

Rendimiento

15. Sistema adoptado. — Se adopta como sistema de medición del trabajo la denominada escala de la Comisión Nacional de Productividad, en la que el rendimiento normal es igual a 100.

16. Principios básicos. — El sistema que se implanta en los artículos siguientes se fundamenta en los principios que a continuación se relacionan, unánimemente aceptados por los trabajadores y la empresa:

A) Los trabajadores y empresa de "Talleres Valman" tratan de hallar una fórmula nueva, o por lo menos no usual, que permita una más justa retribución a la parte trabajadora.

B) Esta más justa, razonable y racional forma de retribuir a los traba-

jadores, que se pretende implantar, sigue las normas dictadas por el Gobierno y está relacionada con la productividad.

C) El aumento de la productividad no puede fundamentarse en imponer a los trabajadores un esfuerzo sobrehumano, sino en mejorar las técnicas de producción de una parte, y completar estas mejoras logrando que todos los trabajadores, directamente vinculados al proceso productivo, presten una mayor atención y un mejor ritmo en el desempeño de sus funciones, que haga posible el logro de tal objetivo.

D) Ambas partes, reconociendo lo que de novedoso puede tener el sistema, afirman que es imprescindible acentuar la buena fe que debe presidir cualquier pacto de esta naturaleza, haciendo de éste un ejemplo especial de buena voluntad.

E) Ambas partes reconocen la existencia de las dificultades que encierra el pago de las primas directamente relacionadas con la productividad y cómo el trabajador, en un lícito empeño de asegurarse la mayor masa posible de ingresos, que dependen en una gran parte de la prima obtenida por su actividad, trata de lograr que los tiempos concedidos sean lo más amplios posible para asegurarse de que, incluso en los momentos en los que su rendimiento es menor, su actividad aparente sea óptima y alcance el máximo de ingresos por este concepto.

Igualmente, y con el mismo fin, oculta mejoras que su ingenio o su costumbre le sugieren en el proceso productivo, acentuando aún más el efecto descrito de actividad aparente y no real.

Y así, en lugar de conseguirse la disminución del costo por una mayor productividad, lo que se logra es exactamente lo contrario, es decir, una disminución constante de la misma que, no obstante, se presenta como real.

Entretanto, los aumentos de salarios prosiguen para adecuar los ingresos a la inexorable subida del coste de la vida, por lo que la empresa, al ver incrementados todos sus componentes del coste, se ve obligada a subir sus precios de venta, lo que normalmente no es posible, porque se encuentra inmersa en una situación de economía de mercado y quedaría fuera de la competencia.

F) Para obviar los defectos antes apuntados se pretende articular en este Convenio una serie de medidas que beneficien en lo posible a ambos por igual.

Al trabajador, de una parte, se le asegura un nivel de ingresos constante.

Le permite igualmente beneficiarse de las mejoras que supongan para la empresa su aportación de nuevas ideas o sistemas de trabajo.

A la empresa le es posible obtener de sus hombres un rendimiento real y necesario, puesto que éstos, de buena fe, ya no tienen que simular dificultades inexistentes para exhibir la inversión de tiempos que no han sido realmente empleados.

Obtendrá también el resultado de la experiencia práctica de los trabajadores en algunos procesos, e incluso su aportación de ideas sobre cómo me-

jorar esos procesos que tan interesantes pueden llegar a ser.

17. Banda de rendimientos. — Se establece lo que se denominará en lo sucesivo una "banda de rendimientos normales" (o simplemente "banda"), comprendida entre los niveles 130 y 135 del sistema mencionado en el artículo 15. La fijación de los límites de esta banda es consecuencia de los promedios de actividades alcanzadas colectivamente durante los doce meses del año 1977, cuyo promedio ha sido de 137. No se toman los meses de enero, febrero y marzo de 1978, por no haber sido realizado el estudio en el momento de la negociación de este Convenio, si bien se entiende que el resultado sería prácticamente el mismo.

Mientras la actividad se mantenga dentro de dichos límites se garantiza a los productores de la empresa la percepción de las retribuciones resultantes de aplicar las tablas comprendidas en el anexo número 1.

A su vez los productores se comprometen a alcanzar habitualmente los niveles de actividad establecidos en dicha banda, como contraprestación de productividad a las retribuciones acordadas.

18. Cómputo del rendimiento. — A efectos del cómputo del rendimiento individual, su medida promedio se estimará en período de dos meses, admitiéndose como alcanzada dicha banda cuando el promedio de tal período se halle en o por encima de 130.

Cuando la actividad individual supere a la establecida como máximo en la banda de rendimientos normales, se respetará la misma tabla de retribución establecida en el anexo número 1.

Para calcular el promedio de actividad obtenido por un productor en dicho período de dos meses se tendrán en cuenta solamente los tiempos de los trabajos que hayan sido terminados en tal período.

19. Cronometrajes. — Con el fin de poder medir en forma objetiva los rendimientos individuales que sigue el sistema de cronometrajes y control de tiempos, tomando como base de los mismos los actualmente existentes, pudiendo ajustarse en lo sucesivo los tiempos de acuerdo con los nuevos cronometrajes resultantes, tanto para dichos trabajos como para los que puedan establecerse para el futuro.

20. Trabajos no cronometrados. — Los trabajos no cronometrados no se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de las actividades obtenidas. No obstante, la empresa manifiesta su propósito de tratar de eliminar en lo posible la existencia de tales trabajos, procediendo al cronometraje del mayor número posible de los mismos.

21. Bajas de rendimiento. — Ambas partes, de común acuerdo, establecen que las bajas o disminuciones del rendimiento por debajo de la denominada banda de rendimientos normales, siempre que tal baja sea imputable al trabajador, y se produzcan durante dos períodos de dos meses consecutivos, o de tres períodos de dos meses alternos, durante la vigencia de este Convenio, se considerarán bajas voluntarias e injustificadas del rendimiento, quedando asimiladas, a los efectos oportunos, a lo dispuesto

en el artículo 95, párrafo 14, de la vigente Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

22. Sanciones. — Las bajas o disminuciones en el rendimiento contempladas en el artículo anterior no tendrán repercusiones económicas, es decir, no alterarán las retribuciones previstas, si bien podrán ser sancionadas de acuerdo con el artículo 97 de la Ordenanza. Con ello queda manifestado la voluntad de la empresa, al firmar el presente Convenio, de garantizar unos ingresos mensuales a sus trabajadores, y queda al mismo tiempo manifestada la voluntad de los trabajadores de alcanzar unos niveles de rendimientos fluctuantes en la banda de rendimientos aceptada.

23. Revisión de tiempos. — Siguiendo la tónica de buena fe y entendimiento, ambas partes convienen en que está demostrado que el número de cronometrados incorrectos por exceso de tiempo concedido es mayor que el de los incorrectos por defecto. Esto viene probado por el hecho de que está técnicamente demostrado que no se pueden conseguir, si los cronometrados están correctamente efectuados, los promedios que han obtenido los productores de "Talleres Valman" en el artículo 17. Por tanto, la revisión durante el período que se ha indicado de los cronometrados es de suponer que dará como resultado un número mayor de los mismos que puedan reducirse que lo contrario.

Por ello, pasado un tiempo, podría llegar a ser imposible mantenerse en la banda de 130-135, los trabajadores no estarían cumpliendo el pacto y la empresa podría llegar incluso a sancionarlos, puesto que los tiempos nuevamente cronometrados se reducirían en conjunto.

Llegados a este punto, y fijadas las posiciones en las que se inspira el presente Convenio, los supuestos de los que se parte y los objetivos que se pretende conseguir, se hace necesario establecer lo que en la voluntad de la empresa debe ser la banda real de rendimientos normales, que debe estar comprendida entre 125 y 130 cuando los valores de los cronometrados respondan a resultados correctos.

Tampoco es caprichosa esta nueva banda. Según la escala de la Comisión de productividad, el óptimo de actividad es 133,33; es también imposible alcanzar dicho límite permanentemente, por lo que el máximo fijado se sitúa 3,33 puntos por debajo, pudiéndose aceptar como correctas actividades hasta 125 en promedio.

Por ello se establece una segunda banda de rendimientos normales comprendida entre 125 y 130, la cual recogerá los cronometrados modificados de los trabajos actualmente existentes y cronometrados, así como los de aquellas piezas que puedan incorporarse a la fabricación y los de los trabajos que, aun existiendo en la actualidad, están sin cronometrar.

24. Régimen de la banda de rendimiento 125-130. — Lo establecido en los artículos 17, 18, 20, 21 y 22 será de aplicación igualmente a esta banda de rendimiento normal 125-130.

25. Reclamaciones sobre cronometrados. — En caso de reclamación o desacuerdo relativo a resultados de

cronometrados y estimación de actividades se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Con relación a la composición de la comisión paritaria que se constituye en el seno de la empresa para entender de tales asuntos, de acuerdo con el citado artículo 10 de la Ordenanza, se conviene que tal comisión estará compuesta de la forma siguiente:

a) Dos representantes del comité de empresa, de los que uno será siempre un representante de la parte técnica; el otro será un representante del personal cualificado o sin cualificar, dependiendo de que la reclamación que se esté dirimiendo afecte a personal cualificado o sin cualificar.

b) Dos representantes de la dirección, que se señalarán para cada ocasión.

Capítulo V

Jornada, calendario y horario de trabajo

26. Horas de trabajo en cómputo anual, semanal y diario. — Se establece para la vigencia de este Convenio una jornada de trabajo efectivo, que será obligatoria para todo el personal de la empresa sin excepción, de siete horas veinte minutos por cada día laborable, lo que supone semanalmente cuarenta y cuatro horas de trabajo.

Por no coincidir la vigencia de este Convenio con el año natural (1 de abril de 1978 a 31 de marzo de 1979) y desconocerse en la fecha de su formalización cuál será el calendario laboral de 1979, no es posible fijar el cómputo de horas de trabajo.

Para los nueve meses de su vigencia durante el año 1978, es decir, desde el 1 de abril de 1978 hasta el 31 de diciembre de 1978, el número de horas de trabajo efectivo será de 1.481. Este número de horas es equivalente y resultante de aplicar una jornada diaria de siete horas veinte minutos al número de días laborables que se desprenden del calendario laboral publicado por la Delegación de Trabajo de Zaragoza para 1978, en lo relativo a los nueve meses mencionados.

El número de horas de trabajo efectivo para el primer trimestre de 1979 (1 de enero de 1979 a 31 de marzo de 1979), que completa el año de vigencia del Convenio, será igualmente el resultante de multiplicar 7 horas 20 minutos por el número de días laborales que resulten, para dicho período, de la aplicación del calendario laboral que en su día publique la Delegación de Trabajo de Zaragoza.

La suma de los dos conjuntos de horas, es decir, 1.481 horas del primer período mencionado correspondiente a 1978 y las que resulten del primer trimestre de 1979 es el número de horas computables durante la vigencia de este Convenio.

27. Recuperaciones. — El tiempo correspondiente a los puentes de un día y a alguna otra fecha que se establezcan como festivos de común acuerdo con los comités de empresa, se prorrateará para su recuperación entre el resto de los días laborables del año, también de acuerdo con el comité de empresa.

Estos días que, de común acuerdo entre empresa y comité, se guarde fiesta constituirán acuerdo aparte, fijado en reunión conjunta de empresa y comité y hecho constar en la correspondiente acta.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia, sea positiva o negativa, se pasará a cuenta nueva, es decir, se absorberá en el sentido que proceda con cargo a las recuperaciones en el siguiente año al de este Convenio, no pudiendo ser reintegrado en metálico por ninguna de las partes.

28. Presencia, trabajo efectivo y horarios. — A efectos de la jornada diaria de trabajo y del establecimiento de los correspondientes horarios debe distinguirse entre los siguientes conceptos:

a) Tiempo de presencia. — Se entiende por tiempo de presencia el total del tiempo que un trabajador permanece diariamente en la empresa, con independencia de que esté desarrollando un trabajo efectivo o no.

b) Tiempo de trabajo efectivo. — Se entiende por tal el tiempo trabajado que debe computarse a efectos de completar el total de horas anuales efectivas pactadas de acuerdo con el artículo 26. Dicho tiempo puede exceder diariamente de las 7 horas 20 minutos de jornada como consecuencia de las recuperaciones, y del tiempo que los operarios decidan tomarse, por su cuenta, para ampliar el correspondiente descanso, según se menciona en el apartado c) de este artículo.

c) Horario de trabajo. — Se establece un horario de trabajo general para todo el personal de la empresa, con arreglo al siguiente cuadro:

De lunes a viernes, de siete de la mañana a catorce veinticuatro.

Sábados, de siete de la mañana a catorce horas.

Con lo cual se da cumplimiento a la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas. Dentro de este tiempo se concederá un descanso de quince minutos para todo el personal afecto a este Convenio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23-6 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

A este horario se añadirán los tiempos correspondientes para recuperaciones; con ello se da origen al horario de entrada y salida de fábrica, que será, para todo el tiempo de vigencia de este Convenio, como sigue:

De lunes a viernes, de siete de la mañana a quince horas.

Sábados, de siete de la mañana a catorce horas.

Capítulo VI

Régimen de asuntos varios

29. Liquidación de haberes. — La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por períodos vencidos y haciéndolo coincidir con el último día del mes o el último día hábil del mismo si aquél fuera festivo.

Estos pagos se harán efectivos por cheque o transferencia. Preferentemente por el segundo procedimiento.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, aceptada desde su incorporación este solo

pago mensual y el mismo procedimiento de hacerlo efectivo.

30. Vacaciones. — Se establecen veintitrés días laborables anuales de vacaciones, cuyo disfrute se efectuará a partir del día 1.º de agosto.

La empresa se reserva el derecho de designar los componentes de un servicio de guardia para las vacaciones, el cual deberá ser dado a conocer con una antelación mínima de tres meses. Dicho personal guardará vacaciones a partir del día 1.º de julio.

31. Antigüedad. — Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los salarios base de las tablas por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

A efectos de antigüedad el tiempo se computará de la siguiente forma:

a) Para el primer quinquenio: El tiempo de aprendizaje se considerará como de dos años, siempre que haya permanecido este tiempo, como mínimo, en la categoría de aprendiz y en la empresa.

b) Para el segundo quinquenio y sucesivos: Se considerará el tiempo total de permanencia en la empresa contando el tiempo de aprendizaje cursado en la misma en su totalidad.

Esta forma de computar el tiempo y antigüedad no dará derecho a revisiones con carácter retroactivo y entrará en vigor ateniéndose a las normas marcadas por la Ordenanza laboral de la Industria Siderometalúrgica (artículo 76, apartado e).

32. Pagas extras. — Se acuerdan dos pagas extraordinarias de treinta días de salarios base, más prima de Convenio, liquidables en los meses de julio y diciembre, de acuerdo con las normas al respecto.

33. Viajes y dietas. — Hasta el nivel de encargados, inclusive, se abonarán como dietas de viaje las cantidades de 800 pesetas por día. La media dieta será de 400 pesetas. Igualmente se abonará aparte el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas, como máximo, por la empresa.

Para el personal de categoría superior la dieta diaria se establece en 900 pesetas y la media dieta en 450 pesetas. Igualmente se abonará aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas, como máximo, por la empresa.

Las dietas establecidas en este artículo, podrán revisarse semestralmente, si el crecimiento del índice de precios al consumo supera el tope establecido en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 43 de 1977.

24. Transporte del personal. — La empresa pone a disposición de sus productores un servicio de autobús de ida y vuelta al trabajo, siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen.

35. Categorías profesionales. — Se contemplan las categorías profesionales que están reseñadas en los anexos números 1 y 3.

36. Aportación de mejoras de métodos. — El trabajador que aporte mejoras de métodos será premiado con el 24 por 100 del importe de los ahorros ganados sobre todas las piezas fabricadas durante los seis meses siguientes a la puesta en marcha de su propuesta, caso de ser aceptada. Estas mejoras se referirán tanto a

ahorros de tiempos de ejecución como de ahorros en materiales.

Igualmente se premiarán las mejoras aportadas a las características de los productos y equipos fabricados por la empresa, siempre que sean aceptadas por la misma. El importe del premio, en estos casos, será valorado discrecionalmente por la dirección.

Queda excluido de estos premios el personal técnico que, por razón de su trabajo en la empresa, está obligado a aportar tales mejoras.

Capítulo VII

Régimen de retribuciones

37. Personal obrero. — En esta categoría se comprenden los peones, especialistas, mozos especializados de almacén y los oficiales de primera, segunda y tercera. Dentro del grupo de oficiales de primera se establecen tres subcategorías denominadas A, B y C.

La retribución de este personal es la que figura en la columna que, bajo el epígrafe "total retribución mensual", se halla en el anexo 1.

Esta retribución está compuesta por los siguientes conceptos:

a) Salario base. — Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contienen en la columna "salario" de dicho anexo.

b) Complemento de cantidad de trabajo (incentivo o prima). — De acuerdo con lo establecido en este Convenio se determinan unas primas con carácter mensual, que se detallan en la columna correspondiente del citado anexo 1.

Del "total retribución mensual" fijado para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponden a los trabajadores y el impuesto por R.T.P. que igualmente corresponde.

38. Resto del personal. — Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente.

La retribución de este personal se efectuará de acuerdo con las tablas del anexo 2.

Dichas retribuciones están compuestas por los siguientes conceptos:

a) Sueldo base. — Cuyas cuantías se especifican en la columna "sueldos mensuales" del anexo 2.

b) Complemento por carencia de incentivo, asimilado al de cantidad de trabajo. — Estas categorías percibirán como complemento las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente al anexo 2.

De los "sueldos mensuales" fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponden a los trabajadores y el impuesto por R.T.P., que igualmente corresponde.

39. Aprendices. — Sus retribuciones se contemplan en el anexo 3. Los totales mensuales de las mismas se componen de los siguientes conceptos:

a) Salario, que se establece en la columna correspondiente.

b) Complemento personal, fijado en la columna siguiente.

De "sueldos mensuales", fijado para todas y cada una de las categorías, se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto por R.T.P., que igualmente corresponde.

40. Bases para pluses, etc. — La antigüedad, pluses y demás conceptos análogos, consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicables exclusivamente sobre las columnas de "salarios base" o "sueldos base" correspondientes a cada categoría.

41. Retribuciones. — La masa salarial bruta para el ejercicio de 1978 será el resultado de aplicar un incremento del 20 por 100 sobre la masa salarial bruta correspondiente a los doce meses del año 1977, y que se ha determinado en base a lo dispuesto en el artículo 2.º del Real Decreto Ley 43 de 1977.

La cantidad que resulte de aplicar el porcentaje del 20 por 100 sobre la masa salarial bruta del año 1978 será distribuida entre todos los grupos y personas que forman la plantilla afectada por este Convenio en la forma que a continuación se indica:

70 por 100: Linealmente.

30 por 100: Porcentualmente sobre el salario.

Sin que esta distribución implique norma o condiciones para la negociación de posteriores Convenios.

42. Actualizaciones. — Al haber negociado este Convenio de empresa dentro del marco y la normativa contenida en el Real Decreto-ley 43 de 1977, este artículo queda condicionado a lo dispuesto en el artículo 3.º del mencionado Decreto-ley, que a continuación se transcribe parcialmente:

Artículo 3.º 1. — El criterio salarial de referencia establecido en el apartado primero del artículo 1.º podrá revisarse a partir del 30 de junio de 1978 si el crecimiento del índice de precios al consumo en junio del referido año supera, respecto a diciembre de 1977, el 11,5 por 100.

A estos efectos serán descontados los posibles aumentos del índice que tengan su origen en las siguientes causas:

a) Variaciones significativas en el tipo de cambio de la peseta.

b) Repercusiones por alteración de los precios internacionales de la energía.

c) Efectos de excepcionales circunstancias agrícolas.

De superarse este porcentaje de aumento en el índice de precios al consumo, las retribuciones totales establecidas en este Convenio serán revisadas con arreglo a los índices que declare el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, o el organismo que, en su caso, sustituya a aquél.

De producirse esta revisión, que consistirá en aumentar el total de retribuciones mensuales en el incremento del índice de precios de consumo registrado en el periodo de tiempo que se contempla en el artículo transcrito, se realizaría con fecha 1 de octubre de 1978.

Dado que la retribución se compone de dos partes, claramente diferenciadas, los posibles aumentos sobre

la totalidad se repercutirán a prorrata entre ambos componentes.

43. Ayuda escolar. — Durante la vigencia de este Convenio se abonará a los trabajadores que, al día 30 de septiembre de 1978, tengan hijos con 4 años cumplidos y con menos de 17 cumplidos, es decir, a los comprendidos entre los 4 y los 16 años, la cantidad de 3.600 pesetas por hijo en concepto de ayuda escolar.

Esta ayuda quedaría eliminada y no tendría compensación en metálico si la gratuidad en la enseñanza tras la que camina la intención del Gobierno llegara a ser un hecho y alcanzara también a los libros.

Los productores sin hijos no tendrán derecho a reclamar compensación alguna por este plus percibido por sus compañeros con hijos.

Esta ayuda será abonada con los salarios del mes de septiembre de 1978.

44. Ayuda escolar a trabajadores. — Cuando, a juicio de la empresa, alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un centro oficial y que la materia escogida sea entendida por la empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

45. Prendas de trabajo. — Todos los productores de la empresa tendrán derecho, como mínimo, a que se les faciliten dos equipos de trabajo al año.

El tipo de prendas será elegido por la empresa, dándose, dos camisas por operario para la época estival, con igual periodicidad.

46. Indemnización por defunción. — Durante la vigencia de este Convenio, en los casos de fallecimiento de un trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa, sea por accidente no laboral, o por enfermedad, se descontará a todo el personal afectado por este Convenio la cantidad de pesetas 1.000 por individuo; el importe así recaudado será entregado a la esposa, hijos del fallecido o padres.

47. Plus de toxicidad. — Los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad que pudieran dictaminarse por la Delegación Provincial de Trabajo se abonarán a razón del 20 por 100 del salario base fijado en las tablas.

Cláusulas adicionales

Primera. En todo lo referente a prestaciones por invalidez y muerte, comisiones paritarias, amnistía y asambleas de trabajadores, este Convenio queda acogido al documento suscrito por la empresa, el cual se transcribe al final de este Convenio.

Segunda. Normas supletorias. — La Ordenanza laboral para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia no será aplicable al Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza que entró en vigor con fecha 1 de enero de 1978.

Tercera. A efectos del salario hora profesional se estará a lo dispuesto

sobre la materia en la Ley de Relaciones Laborales.

Cláusula cautelar

Ambas partes manifiestan que todo lo concertado en el texto de este Convenio ha sido pactado bajo el criterio de que con el mismo no se superen los límites salariales establecidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43 de 1977, de 25 de noviembre, por lo que si la autoridad competente determinase que en el futuro existe la mencionada superación deberá reconsiderarse nuevamente el conjunto de lo pactado para que entre dentro de los límites salariales establecidos en el mismo.

Al finalizar el año 1978 será revisado el total de la masa salarial bruta, comprobando si la cantidad resultante de aplicar el 22 por 100 sobre la masa salarial bruta de 1977 ha sido distribuida íntegramente. De no ser así, la cantidad restante, hasta completar el tope mencionado del 22 %, será repartida linealmente entre todos los productores.

Declaración final de los trabajadores

Los trabajadores de "Pedro Manero-Talleres Valman", S. A., desean hacer constar ante la empresa que han firmado el presente Convenio atendiendo a las dificultades económicas por las que atraviesa la misma y el país, como su contribución a tratar de resolver, en la medida de sus posibilidades, tales dificultades, pero quieren dejar constancia de que las mejoras obtenidas son insuficientes para hacer frente al mayor costo de la vida en general.

Confían en que esta actitud de colaboración, de la que la primera beneficiaria es la empresa, será tenida en cuenta por la misma en el futuro, cuando las dificultades económicas aludidas hayan sido superadas y no existan limitaciones gubernamentales en este tipo de pactos.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR LAS EMPRESAS CON CONVENIO PROPIO

Las empresas abajo firmantes, debidamente representadas, y como documento adjunto al Convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, se comprometen al cumplimiento de los siguientes puntos:

Primero. Prestaciones por invalidez o muerte. — Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total o absoluta para todo tipo de trabajo la empresa abonará al productor afectado la cantidad de 500.000 pesetas a tanto alzado y por una sola vez. El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas están derivadas de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la Federación de Empresarios del Metal suscribirá una póliza de seguros, a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen. La obligación establecida en los párrafos 1.º y 2.º no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa, o por pólizas similares, más que en las diferencias que lleguen a cubrir las 500.000 pesetas. Este artículo entrará en vigor un mes después de la homologación del Convenio.

Segundo. Comisiones de trabajo. — Se crea una comisión provincial, constituida por vocales designados por ambas partes, que lo serán por la parte empresarial, a través de la Federación de Empresarios del Metal, y por la parte social, a través de las Centrales Sindicales, asambleas o procedimientos que ellos mismos establezcan, siendo el Presidente elegido por acuerdo de ambas partes.

El número de vocales de cada representación no será inferior a cinco, ampliándose, por acuerdo de la propia comisión, según las necesidades de trabajo de la misma.

Dicha comisión podrá actuar en pleno, designando secciones para el conocimiento de problemas específicos.

Con mero carácter enunciativo, se estiman funciones de esta comisión las de establecimiento de criterios genéricos sobre normativa laboral, estudio y canalización de los problemas de índole social, como servicios de economato, guarderías infantiles, etc., y las funciones de mediación y recomendación en casos de conflicto colectivo a instancia de las partes interesadas.

Tercero. Amnistía. — Reconociendo la existencia del problema producido por los despidos que tuvieron como fundamento mediato o inmediato actuaciones de tipo político o reivindicativo sindical, para una más eficaz aplicación de la amnistía laboral concedida por Ley de 15 de octubre de 1977, se establece:

1.º Que todos los trabajadores que se consideren afectados por dichos supuestos y por hechos producidos antes de la fecha de entrada en vigor de dicha Ley puedan dirigirse por escrito y en forma directa a las empresas en que consideren deben ser readmitidos.

2.º Para los supuestos en que dicha readmisión u otro tipo de solución no se logre, por cualquiera de las partes interesadas se podrá dar cuenta a la comisión paritaria, que a este solo fin se crea, compuesta por tres vocales sociales y tres económicos, bajo la presidencia de quien lo sea del Convenio, la cual, recabando los informes que estime oportunos de las partes, en el término máximo de quince días, se reunirá y emitirá su dictamen, que tendrá que ser resolutorio de la cuestión planteada, y se notificará el mismo a ambas partes.

3.º Dicha comisión, con independencia de las funciones antes referidas, podrá realizar cualquier tipo de gestiones de mediación, de oficio o a instancia de las partes, para una mejor y más eficaz aplicación de la amnistía.

4.º En los casos en que el acuerdo de solución no haya sido logrado, con independencia de todo lo antes expre-

sado, no quedará afectado el derecho de las partes a ejercer las acciones jurisdiccionales que estimen oportunas.

5.º Las solicitudes de aplicación de la amnistía a que se refiere el párrafo primero se ejercerán necesariamente en el plazo de dos meses, a contar de la publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia. Transcurrido dicho plazo, y una vez despachadas las cuestiones que pudieran quedar pendientes, la comisión paritaria que se crea se disolverá.

Cuarto. Asambleas de trabajadores. Reconociendo la falta de regulación legal suficiente para el ejercicio de la facultad de reunión de asamblea dentro de la empresa, se establece, como derecho mínimo, que las mismas podrán celebrarse en locales de la propia empresa, a petición de los representantes de los trabajadores, acompañada de un orden del día, previa comunicación a la dirección con una antelación de cuarenta y ocho horas, para tratar de cuestiones de la propia empresa y con la asistencia exclusiva de trabajadores de la misma.

Las citadas asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo y la empresa no podrá negarse a ellas, salvo en el caso de que se hubiera celebrado otra en el plazo de un mes.

En los supuestos de estar en negociación colectiva de ámbito de empresa o provincial o estar en periodo electoral sindical, podrán celebrarse hasta cuatro asambleas al mes garantizadas. Lo anteriormente expuesto tendrá vigencia hasta tanto en cuanto esta materia no sea regulada por una nueva normativa.

ANEXO NUMERO 1

Categoría profesional	Salario base	Complemento de cantidad de trabajo (prima)			Total retribución mensual
		Mes de 28 días	Mes de 30 días	Mes de 31 días	
Oficial de Primera A	685	17.550	16.180	15.495	36.730
Oficial de Primera B	685	18.217	16.847	16.162	37.397
Oficial de Primera C	685	18.959	17.589	16.904	38.139
Oficial de Segunda	672	16.654	15.310	14.638	35.470
Oficial de Tercera	658	15.785	14.469	13.811	34.209
Especialista	654	14.636	13.328	12.674	32.948
Mozo Especialista					
Almacén	654	14.646	13.328	12.674	32.948
Peón	636	14.843	13.571	12.935	32.651

ANEXO NUMERO 2

Categoría profesional	Sueldo mensual	Complemento por carencia de incentivo (1)	Total	Categoría profesional	Sueldo mensual	Complemento por carencia de incentivo (1)	Total
<i>Técnicos de organización</i>				<i>Técnicos titulados</i>			
Jefe de 1.ª	23.987	20.827	44.814	Ingenieros y Licenciados	29.120	23.109	52.229
Jefe de 2.ª	23.694	19.636	43.330	Peritos	28.371	16.443	44.814
Técnico de Organización de 1.ª	22.244	14.486	36.730	<i>Técnicos de taller</i>			
Técnico de Organización de 2.ª	21.182	14.288	35.470	Jefe de taller	24.711	20.103	44.814
Auxiliar de Organización	20.632	12.316	32.948	Subjefe de taller	23.987	19.343	43.330
<i>Administrativos</i>				Encargados	21.222	19.142	40.364
Jefe de 1.ª	25.257	15.106	40.363	<i>Técnicos de oficina</i>			
Jefe de 2.ª	24.103	14.880	38.983	Delineante o dibujante proyectista	23.987	14.894	38.881
Oficial de 1.ª A	22.507	14.222	36.729	Delineante de 1.ª	22.244	14.486	36.730
Oficial de 1.ª B	22.507	14.890	37.397	Delineante de 2.ª	21.182	14.288	35.470
Oficial de 1.ª C	22.507	15.631	38.138	Auxiliar y Calcador	19.903	14.306	34.209
Oficial de 2.ª	21.490	13.980	35.470	<i>Control de calidad</i>			
Auxiliar	20.235	12.713	32.948	Jefe de verificación	23.987	20.827	44.814
Secretaría	22.507	14.890	37.397	Verificador	23.694	19.636	43.330
Viajantes	22.507	14.222	36.729	(1) Asimilado al de la cantidad de trabajo.			
Aspirantes de 14 años	8.209	2.257	10.466	Nota. — A pesar de que la Ley prohíbe la prima en aspirantes, la empresa determina un complemento personal sin contraprestación.			
Aspirantes de 15 años	8.719	3.506	12.225				
Aspirantes de 16 años	11.985	4.376	16.361				
Aspirantes de 17 años	15.828	5.225	21.053				
<i>Subalternos</i>							
Listero	19.974	15.496	35.470				
Almacenero	19.756	16.974	36.730				
Chófer de camión y grúas automóviles	20.600	16.130	36.730				
Conductor de máquinas automóviles	20.600	14.870	35.470				
Vigilante	19.198	13.453	32.651				
Telefonista	19.271	13.380	32.651				

ANEXO NUMERO 3

Categoría profesional	Salario base	Complemento personal			Total retribución mensual
		Mes de 28 días	Mes de 30 días	Mes de 31 días	
<i>Aprendices</i>					
Aprendiz de primer año	272	2.848	2.304	2.032	10.464
Aprendiz de segundo año	289	4.133	3.555	3.266	12.225
Aprendiz de tercer año	400	5.162	4.362	3.962	16.362
Aprendiz de cuarto año	527	6.297	5.243	4.716	21.053

SECCION SEXTA

EXPOSICION DE DOCUMENTOS

Por los plazos y a los efectos reglamentarios, se hallan expuestos al público, en la Secretaría de cada Ayuntamiento de los que a continuación se mencionan, los siguientes documentos para 1978, pudiendo presentar los vecinos contra aquéllos las reclamaciones que estimen pertinentes.

Anteproyecto de presupuesto extraordinario

- 3.544. Codos

Cuenta de administración del patrimonio

- 3.493. Alfajarín
- 3.501. Pedrola
- 3.503. Fabara
- 3.570. Moros
- 3.572. Luna
- 3.599. Pastriz
- 3.600. Campillo de Aragón
- 3.604. Santa Cruz de Grió

Cuenta general del presupuesto extraordinario

- 3.572. Luna (dos)

Cuenta general del presupuesto ordinario

- 3.493. Alfajarín
- 3.501. Pedrola
- 3.503. Fabara
- 3.570. Moros
- 3.572. Luna
- 3.599. Pastriz
- 3.600. Campillo de Aragón
- 3.604. Santa Cruz de Grió

Cuenta de valores independientes y auxiliares del presupuesto

- 3.493. Alfajarín
- 3.503. Fabara
- 3.570. Moros
- 3.572. Luna
- 3.599. Pastriz
- 3.600. Campillo de Aragón
- 3.604. Santa Cruz de Grió

Expediente de suplemento de crédito

- 3.543. Layana

Padrón por diferentes conceptos

- 3.501. Pedrola

Presupuesto municipal ordinario

- 3.493. Alfajarín
- 3.496. Torralbilla
- 3.497. Mallén
- 3.498. Encinacorba
- 3.499. Urrea de Jalón
- 3.500. Langa del Castillo
- 3.504. Sierra de Luna
- 3.505. Gallur
- 3.567. Calatorao

- 3.568. Fuentes de Ebro
- 3.569. Cadrete
- 3.571. Botorrita
- 3.599. Pastriz
- 3.600. Campillo de Aragón
- 3.601. Pedrola
- 3.602. Tarazona
- 3.603. Santa Cruz de Grió
- 3.605. Novillas
- 3.606. Mediana de Aragón
- 3.607. Sediles
- 3.608. El Burgo de Ebro
- 3.625. Alcalá de Moncayo
- 3.626. Añón de Moncayo
- 3.627. María de Huerva
- 3.628. Belmonte de Calatayud

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

Núm. 3.618

JUZGADO NUM. 2

Don Luis Martín Tenías, Magistrado, Juez del Juzgado de primera instancia número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 26 de mayo de 1978, a las once horas, en la sala audiencia de este Juzgado, tendrá lugar la primera subasta de los bienes que luego se dirán, en ejecución de sentencia dictada en juicio ejecutivo número 1.296 de 1977, promovido por el Procurador señor Bibián, en nombre y representación de «Iglesias», S. A., contra «Replaza», S. L., advirtiéndose a los posibles licitadores:

1.º Que para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en la Mesa del Juzgado una cantidad igual, por lo menos, al 10 por 100 efectivo del valor de los bienes, sin cuyo requisito no serán admitidos.

2.º No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, pudiendo hacerse a calidad de ceder el remate a un tercero.

Bienes objeto de la subasta:

1. Un molinillo granceador, marca «Volcán», con motor eléctrico de 5 HP, reductor de velocidad y cuchillas adicionales, nuevo; en 225.000 pesetas.

2. Un molinillo granceador, marca «Volcán», con motor de 5 HP, reductor de velocidad y cuchillas adicionales, nuevo; en 225.000 pesetas.

Total, 450.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veintiocho de abril de mil novecientos setenta y ocho. — El Juez, Luis Martín. — El Secretario, (ilegible).

Juzgados de Instrucción

Núm. 3.554

JUZGADO NUM. 4

Don José-Esteban Rodríguez Pesquera, Magistrado, Juez de instrucción del número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en este Juzgado se instruyen diligencias previas bajo el número 957 de 1978, sobre lesiones sufridas por el menor José-María Lasheras Gracia, de 14 años, hijo de Antonio y de Carmen, cuyo actual domicilio se ignora.

Y en virtud de lo acordado se instruye por medio del presente a sus padres, o representante legal, de sus derechos a mostrarse parte en las diligencias, ofreciéndoles al mismo tiempo las acciones a que se refiere el artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Dado en Zaragoza a veintisiete de abril de mil novecientos setenta y ocho. — El Juez, José-Esteban Rodríguez. — El Secretario, (ilegible).

Juzgados de Distrito

Núm. 3.624

JUZGADO NUM. 4

Don Ricardo Soto Prieto, Juez del Juzgado de distrito número 4 de los de Zaragoza;

Hace saber: Que en los autos de juicio verbal civil número 275 de 1977, a instancia de don José-Ramón Corella Jorcano, contra don Enrique Herrera y «Transportes Lázaro», se saca a la venta en primera pública subasta, precio de valoración y término de ocho días, el siguiente bien:

Un camión matrícula B-3379-AZ; valorado en 100.000 pesetas.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado (sita en plaza del Pilar, 2, cuarta planta) el próximo día 24 de mayo, a las diez horas, haciéndose constar:

Que para poder tomar parte en la misma deberán exhibir su documento nacional de identidad y consignar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se aceptarán posturas que no cubran por lo menos, las dos terceras partes del avalúo, y que dicho camión se encuentra depositado en poder del demandado.

Dado en Zaragoza a veintiocho de abril de mil novecientos setenta y ocho. — El Juez, Ricardo Soto. — El Secretario, (ilegible).

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.

Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que 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

Por año 1.500 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 1.000 "

Venta de ejemplares sueltos

Número del año corriente: 8 pesetas.
Número del año anterior: 15 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 25 pesetas.

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