



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA

# PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLVIII

Lunes, 6 de abril de 1981

Núm. 78

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

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

## SECCION CUARTA

Núm. 3.135

### Recaudación de Tributos del Estado

#### ZONA TERCERA

#### Subasta de bienes muebles

Don Alfonso de Gregorio Salinas, Recaudador de Tributos del Estado de la Zona Tercera, capital de Zaragoza;

Hace saber: Que en el expediente ejecutivo administrativo de apremio número 108 de 1980, que por esta Recaudación se sigue contra la deudora al Tesoro «Hormigones Zaragoza», sociedad anónima, por débitos de licencia fiscal-impuesto industrial, impuesto de sociedades y transmisión de sociedades (10 por 100), correspondientes a los ejercicios de 1978 y 1979, y por un importe por principal de 953.796 pesetas, más 190.759 pesetas de recargo de apremios (20 por 100) y 90.000 pesetas presupuestadas para costas y gastos, siendo el total de 1.234.555 pesetas, con fecha 25 de marzo de 1981 se ha dictado en el mismo la siguiente

«Providencia. — Ultimadas las diligencias de embargo, tasación y depósito de los bienes embargados en este expediente a la deudora «Hormigones Zaragoza», S. A., sin que ésta haya satisfecho sus descubiertos, procédase a la venta de aquéllos en pública subasta, clasificados o distribuidos en lotes, conforme al artículo 136 del Reglamento general de Recaudación, señalando para la misma el día 8 de mayo de 1981, a las diez horas, en las oficinas de esta Recaudación, observándose en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 136, 137 y 138 de dicho Reglamento y reglas 80, 81 y 82 de su instrucción.»

Notifíquese esta providencia a la deudora y al depositario y anúnciese

al público por medio de edictos en la forma acostumbrada.

Y en cumplimiento de la providencia que antecede se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar en dicha subasta lo siguiente:

Primero. Que los bienes embargados a enajenar son los que a continuación se detallan:

Lote único. — Una furgoneta marca «Auto Unión-DKW», modelo F-1000, tipo «Combi I», matrícula Z-81.324, motor número 845.914. Tasación, pesetas 72.000. Tipo de subasta, 48.000 pesetas.

Segundo. Que dicha furgoneta se encuentra en poder del depositario don Tomás Bernad Laínez, con domicilio en paseo Cuéllar, 7, y podrá ser examinada por aquellos a quienes interese.

Tercero. Que todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de subasta, al menos, fianza del 20 por 100 del tipo de aquélla, depósito éste que se ingresará en firme en el Tesoro si los adjudicatarios no hacen efectivo, en el tiempo límite de cinco días, el precio del remate, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurran por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la inefectividad de la adjudicación.

Cuarto. Que la subasta se suspenderá antes de la adjudicación si se hace efectivo el pago de los descubiertos.

Quinto. Que el rematante deberá entregar en el acto de la adjudicación de los bienes, o dentro de los cinco días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

Sexto. Que en caso de no ser enajenados los bienes en primera o segunda subasta se celebrará almoneda durante los tres días siguientes hábiles al de ultimación de la subasta,

Séptimo. Que se advierte a los acreedores hipotecarios o pignoraticios, forasteros o desconocidos, de tenerlos notificados con plena virtualidad legal por medio del presente anuncio de subasta.

Octavo. Que los licitadores, al tiempo del remate, podrán manifestar que lo hacen en calidad de ceder a un tercero, cuyo nombre facilitarán en el acto de la entrega del remate, a fin de que pueda otorgarse el documento de venta directamente a favor del concesionario.

Zaragoza, 25 de marzo de 1981. — El Recaudador, Alfonso de Gregorio.

## SECCION QUINTA

Núm. 3.079

### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

«Corviam», S. A., empresa constructora, con domicilio en la avenida de Navarra, 45, sexto, solicita de ésta Excmo. Corporación la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de las obras de pavimentación provisional de la calle Zalmedina y parcial de la calle Turmo.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general por un plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación Municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de marzo de 1981. — El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 3.083

«Corviam», S. A., empresa constructora, con domicilio en la avenida de Navarra, 45, sexto, solicita de esta Excma. Corporación la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de las obras de pavimentación provisional del sector comprendido entre las calles de Cerdán y Escuelas Pías.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general por un plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación Municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de marzo de 1981. — El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 3.084

«Firmes, Construcciones y Obras Públicas», S. A., con domicilio en calle Don Jaime I, núm. 43, solicita de esta Excma. Corporación la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de las obras de reposición de malla de protección en vía Pignatelli, junto al Canal Imperial de Aragón.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general por un plazo de quince días hábiles a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de marzo de 1981. — El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 3.086

Mariano López Navarro, con domicilio en Padre Marcella, bloque D, undécimo D, solicita de esta Excelentísima Corporación la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de las obras de alcantarillado parcial del sector A del barrio de la Paz.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general por un plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación Municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de marzo de 1981. — El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 3.085

«Corviam», S. A., empresa constructora, con domicilio en la avenida de Navarra, 45, sexto, solicita de esta Excma. Corporación la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de las obras de pavimentación provisional de las calles de Blasco Ibáñez, Juan XXIII, Larache y otras del sector de San José.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general por un plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación Municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de marzo de 1981. — El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 3.130

## Delegación Provincial de Trabajo

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa «Miju», S. L.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se acuerda la publicación del Convenio colectivo de la empresa «Miju», S. L.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Miju», S. L., suscrito entre la representación social y económica el día 5 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos de esta Delegación Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Remitir un texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Zaragoza, 23 de marzo de 1981. — El Delegado de Trabajo, Francisco Lorente Mansilla.

### TEXTO DEL CONVENIO

Reunidos en Zaragoza a 5 de marzo de 1981 la dirección de la empresa «Miju», S. L., representada por don Aristides Maurel Tomás y don Benito Anón Gómez, y los delegados de personal, don Alfredo Millán Gracia, don Basilio Sánchez Araujo y don Jesús-Angel Ramón Lacueva, se elabora el presente Convenio de empresa, el cual se detalla a continuación:

Artículo 1.º Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, fijos y contratados por tiempo determinado.

Art. 2.º Su vigencia será desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 3.º Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si por disposiciones legales posteriores se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo, en su consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Art. 4.º Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 5.º El incremento salarial para el presente año será del 12 por 100 sobre el salario base de cada una de las categorías y quedará fijado según la tabla que se detalla a continuación:

Categoría	Jornal mes	Jornal día
Peón ... ..	33.120	1.104
Ayudante esp. ... ..	33.750	1.125
Oficial 3.ª ... ..	34.380	1.146
Oficial 2.ª ... ..	35.070	1.169
Oficial 1.ª ... ..	35.700	1.190
Pinche 16 y 17 años .	20.520	684
Pinche 15 años ... ..	16.560	552
Encargado ... ..	38.520	1.284
Aux. administrativo .	33.120	1.104
Aux. laboratorio ... .	33.120	1.104
Oficial admvo. 1.ª ...	38.040	1.268
Lic. químico ... ..	47.220	1.574
Aux. técnico de ofic.	33.120	1.104
Almacenero ... ..	33.120	1.104

### Gratificaciones

Art. 6.º Se pagarán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una y una paga de beneficios de quince días, a razón de salario base real más antigüedad, en las fechas de 15 de julio y 22 de diciembre de 1981 y la última entre el 15 y el 30 de enero de 1982.

### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 7.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta y dos horas y media semanales; dentro de esta jornada disfrutarán de un descanso diario de un cuarto de hora, y el descanso semanal será de un día y medio como mínimo.

Art. 8.º El precio de las horas extraordinarias, en el caso de que hubiere necesidad de hacerlas, se incrementará en un 22 por 100 con respecto a las del año anterior.

Art. 9.º El calendario laboral se elaborará entre la dirección de la empresa y los delegados de personal al ser publicado el calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado». Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales, horario, las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los «puentes».

Art. 10.º El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de

días proporcional al tiempo de servicios prestados.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Con motivo de las fiestas del Pilar se guardará un día de vacación, sin pérdida de retribución; la fecha se concretará en el calendario y se fijará con las necesidades de trabajo de la empresa.

Art. 11. Se incrementará la base del cálculo de antigüedad en 1.000 pesetas al mes para todas las categorías.

Art. 12. El precio por punto del trabajo a prima se incrementará en un 11 por 100 en cada categoría.

Art. 13. Para el personal que por su tarea o trabajo específico no sea posible la implantación de un sistema de incentivos en base a unos tiempos establecidos se estimará una prima basada en una actividad que quedará determinada por la cantidad de trabajo realizado con arreglo al plan previsto, la responsabilidad y calidad del mismo y el comportamiento en general de la persona. La actividad será pagada de acuerdo con el precio por punto de cada categoría, igual que el resto de los trabajos cronometrados por tiempos.

El personal con tareas de control de calidad tendrá como obligación primordial corregir, según el plan previsto, el que no haya rechazos del exterior y el mantener un rechazo interior máximo del 1 por 100.

Art. 14. Se efectuará una revisión de categorías para primeros de abril de 1981.

#### Organización del trabajo

Art. 15. La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

15.1. La existencia de la actividad normal.

15.2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

15.3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

15.4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

15.5. Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiere de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base como mínimo.

15.6. La realización durante el período de organización del trabajo de

modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de modificación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerarseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

15.7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

15.8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

15.9. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo será preceptivo el informe al comité de empresa o delegado de personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

15.10. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

15.11. Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

15.12. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado del comité de empresa o delegados de personal, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éstos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.

15.13. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas.

15.14. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen podrá ser establecido en las empresas a las que afecte el presente Convenio el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

#### Clasificación de personal

Art. 16. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa:

16.1. Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

16.2. Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

16.3. Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que contraten por cierto tiempo, expreso o tácito, o para obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

16.4. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito.

16.5. Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán, sin derecho a indemnización, al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrare en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

16.6. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúan, serán clasificados en las siguientes categorías:

1. Encargado.
2. Oficial 1.<sup>a</sup>
3. Oficial 2.<sup>a</sup>
4. Oficial 3.<sup>a</sup>
5. Ayudante especialista.
6. Peón.
7. Pinche de 16 y 17 años.
8. Pinche de 15 años.
9. Auxiliar de laboratorio.
10. Auxiliar administrativo.
11. Oficial administrativo 1.<sup>a</sup>
12. Licenciado químico.
13. Auxiliar técnico de oficina.
14. Almacenero.

16.7. Reclamaciones. — En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los comités de empresa o delegados de personal estudiarán, conjuntamente con ésta, las reclamaciones a que hubiere lugar.

### Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambios de puesto y ceses

Art. 17. Ingresos. — El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las condiciones adecuadas de idoneidad, de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido. Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la oficina de colocación.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará al comité de empresa o delegados de personal, en su caso, el o los puntos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los comités de empresa o delegados de personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

Período de prueba. — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativos: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Trabajadores no cualificados: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 18. Ascensos. — Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

18.1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos titulados, contraamaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de primera administrativo, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector, delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la empresa.

18.2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los 18 años, los aspirantes administrativos serán promovidos a auxiliares y los botones a cual-

quier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos.

Los aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que correspondan.

18.3. Para el resto de las categorías profesionales, las empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En las parejas de condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

18.4. El sistema de valoración confeccionado por la dirección será preceptivamente dictaminado por el comité de empresa o los delegados de personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta ambas partes tratarán de negociar una solución concordada.

Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

18.5. Cuando se produzca, por parte de la empresa, la necesidad de cubrir algún puesto de trabajo podrán presentarse para cubrirlo todos los trabajadores que reúnan las condiciones adecuadas y superen las pruebas satisfactoriamente.

A los efectos de asegurar la representación del comité de empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc., con voz y sin voto. Asimismo, harán constar, en acta levantada al efecto, sus salvedades.

Art. 19. La empresa confeccionará cada año una lista de la plantilla del personal fijo y contratado, relacionando los trabajadores de cada categoría profesional distribuidos por secciones y puestos de trabajo y fecha de entrada en la empresa.

Art. 20. Traslados. — Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

20.1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

20.2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

20.3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tu-

viese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleva al servicio de la empresa menos de diez años, tan sólo por una vez y según el orden inverso de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas asimismo a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que vinieren disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

20.4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

20.5. Traslado del centro de trabajo. — En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dichos avisos los extremos siguientes: a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificadas con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 21. Cambios de puesto de trabajo. — En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores que anteriormente realizaron di-

chos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Trabajos de distinta categoría. — La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 18. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produce por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Art. 22. Ceses voluntarios. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal técnico: Dos meses, salvo para los subgrupos de administrativos, técnicos de oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad, que será de un mes.

— Personal especialista y no cualificado: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preaviso con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no hace este derecho, si el trabajador no avisó con la antelación debida.

#### Licencias y excedencias

Art. 23. Licencias. — El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

23.1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

23.2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

23.3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrán ampliarse a tres cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

23.4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

23.5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

23.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

23.7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a lo señalado en los números 1 y 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Licencias sin sueldo. — Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 24. Excedencias. — Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la Ley del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en la misma.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al me-

nos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Excedencias especiales. — Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad. — Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Asistencia a consultorio médico. — Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, visado por el Facultativo.

#### Régimen disciplinario

Art. 25. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 26. Graduación de las faltas. — Todas las faltas cometidas por un trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Art. 27. Faltas leves. — Se considerarán faltas leves las siguientes:

27.1. La falta de puntualidad hasta tres veces en un mes en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco

minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

27.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

27.3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

27.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

27.5. Falta de aseo y limpieza personal.

27.6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

27.7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

27.8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

27.9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 28. Faltas graves. — Se consideran faltas graves las siguientes:

28.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

28.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

28.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

28.4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

28.5. La simulación de enfermedad o accidente.

28.6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

28.7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

28.8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

28.9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

28.10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

28.11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

28.12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 29. Faltas muy graves. — Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

29.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un

período de seis meses, o veinte durante un año.

29.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

29.3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

29.4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

29.5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

29.6. La embriaguez habitual.

29.7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

29.8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

29.9. La blasfemia habitual.

29.10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

29.11. Abandonar el trabajo en un puesto de responsabilidad.

29.12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

29.13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

29.14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta índole, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

29.15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufrirá lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa.

Art. 30. Régimen de sanciones. — Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 31. Sanciones máximas. — Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Prescripción. — La facultad de la empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 32. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza general de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

A estos efectos ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

#### 1. Principios generales:

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. S. H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º, su generación; 2.º, su emisión, y 3.º, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará, en forma

perentoria, a la adopción de todas medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al comité de seguridad e higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

2. Comité de seguridad e higiene:

2.1. En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un comité de seguridad e higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el comité de empresa: el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la dirección de la empresa.

En los centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al vigilante de seguridad e higiene, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el comité de seguridad e higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe.

Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo:

3.1. El comité de seguridad e higiene podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para salud, presuntos y demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo:

4.1. El comité de seguridad e higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la sa-

lud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el comité de seguridad e higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas, presupuestos y controles: El comité de seguridad e higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo: El comité de seguridad e higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Compromiso de estudio: Durante el transcurso de 1981, ambas partes asumen el compromiso de abordar por separado el análisis y estudio capaz de abarcar la problemática suscitada por el presente capítulo.

A los efectos de facilitar la realización del trabajo podrán producirse las correspondientes descentralizaciones acerca de los diferentes niveles territoriales y subsectoriales.

#### Disposición final

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

## SECCION SEPTIMA

### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

#### Juzgados de Primera Instancia

Núm. 3.249

#### JUZGADO NUM. 1

El Juez de primera instancia del número 1 de los de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 22 de abril de 1981, a las once horas, tendrá lugar en este Juzgado la venta en pública y segunda subasta, con rebaja del 25 % del precio de tasación, de los bienes embargados a la parte demandada en juicio ejecutivo seguido al núm. 1.511 de 1980, a instancia del Procurador señor San Pío, en representación de «Caja Rural del Jalón», sociedad cooperativa, contra don Julio Va Adiego, de La Almunia de Doña Godina, 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. Una lavadora automática, marca «Edesa», modelo LV-3345; en 15.000 pesetas.

2. Un frigorífico «Super-Ser», modelo 305-GL; en 18.000 pesetas.

3. Una cocina «Corcho», mixta, de cuatro fuegos y cinco mandos; en pesetas 10.000.

4. Un extractor de humos, «Balay»; en 6.000 pesetas.

5. Tres armarios de cocina, de fórmica; en 15.000 pesetas.

6. Un armario de comedor, con estantería y vitrina en parte central, de tres cuerpos; en 25.000 pesetas.

7. Una enciclopedia de ciencias, de «Editorial Salvat», compuesta de veinte tomos; en 9.000 pesetas.

8. Un tresillo tapizado en skai granate, compuesto de sofá y dos confortables; en 10.000 pesetas.

Total, 108.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, Luis Martín. — El Secretario, Fernando Paricio.

Núm. 3.252

#### JUZGADO NUM. 2

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

Hace saber: Que el día 20 de abril de 1981, a las once horas, en la sala de audiencia de este Juzgado, tendrá lugar la tercera subasta de los bienes que luego se dirán, en ejecución de sentencia dictada en juicio ejecutivo número 294 de 1978, promovido por el Procurador señor Juste, en nombre y representación de «Construcciones Agrometálicas Levante», S. A., contra don Víctor-Miguel García Redondo, de Linares, advirtiéndose a los posibles licitadores:

1.º Esta subasta se celebrará sin sujeción a tipo.

2.º Para tomar parte en ella deberán consignar previamente en la Mesa del Juzgado una cantidad igual, por lo menos, al 10 por 100 efectivo del valor de los bienes que sirvió de tipo para la segunda subasta, la que se celebró, sin efecto, con la rebaja de un 25 por 100 de la tasación.

Bienes objeto de la subasta:

Una pala cargadora, marca «Calsa», modelo MS-100-A, chasis O-32A5877; tasada en 1.650.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, Luis Martín. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.253

#### JUZGADO NUM. 2

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

Hace saber: Que el día 21 de abril de 1981, a las once horas, en la sala de audiencia de este Juzgado, tendrá lugar la segunda subasta de los bienes que luego se dirán, en ejecución de sentencia dictada en juicio ejecutivo número 1.416 de 1978, promovido por el Procurador señor Juste, en nombre y representación de «Construcciones Agrometálicas Levante», S. A., contra don Jesús Ortuño Caballero, de Ante-

quera, advirtiéndose a los posibles licitadores:

1.º Que los bienes se sacan a pública subasta con la rebaja de un 25 % de la tasación.

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

3.º 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 que sirve de tipo para esta segunda subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Bienes objeto de la subasta:

Una máquina excavadora, marca «Calsa», modelo S-1800-A, n.º C-3206135; tasada en 1.750.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, Luis Martín. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.012

### JUZGADO NUM. 3

Don Joaquín Cereceda Marquín, Magistrado, Juez de primera instancia del número 3 de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el juicio ejecutivo número 1.514 de 1980-B, seguido a instancia de «Sefisa», representada por el Procurador señor García Anadón, contra don Lamberto Teresa Escartín, se anuncia la venta en pública y primera subasta de los bienes que luego se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 21 de abril de 1981, a las diez treinta horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 por 100 del precio de valoración; el tipo de licitación, por tratarse de primera subasta, será el de tasación pericial; no se admitirán de manera definitiva posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación de la primera o segunda subastas, según los casos; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona.

Los bienes se hallan depositados en poder de doña Pilar Longares Negro, con domicilio en Zaragoza (avenida de San José, 29, séptimo I), donde podrán ser examinados.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Un coche marca «Seat», modelo 131-1430, matrícula Z-7607-G; tasado en 330.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veintiuno de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, Joaquín Cereceda. — El Secretario, Domingo Chimeno.

Núm. 3.222

### JUZGADO NUM. 4

Don José-Fernando Martínez-Sapiña y Montero, Magistrado, Juez de primera instancia del número 4 de los de Zaragoza;

Hace saber: Que en los autos de juicio ejecutivo seguido en este Juzgado con el número 1.533 de 1979-C, he acordado en esta fecha que el anuncio de subasta de fecha 3 de marzo de los corrientes, indicando que su celebración será el día 23 de abril de 1981, por ser éste día inhábil debe entenderse que su celebración es para el día siguiente, 24 de abril, a la misma hora y condiciones que se reflejaban en el edicto del día 3 de marzo.

Dado en Zaragoza a veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, José F. Martínez-Sapiña. — Ante mí, José Aparici.

Núm. 3.237

### EJEA DE LOS CABALLEROS

Don Pedro-Antonio Pérez García, Juez de primera instancia de Ejea de los Caballeros;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el juicio ejecutivo número 117 de 1980, seguido a instancia de don Saturnino Martínez Martínez, representado por el Procurador señor Sanz Alvarado, contra don José Manuel Urbano Sancho, se anuncia la venta en pública y primera subasta de los bienes que luego se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 21 de abril de 1981, a las once horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 por 100 del precio de valoración; el tipo de licitación, por tratarse de primera subasta, será el de 270.000 pesetas; no se admitirán de manera definitiva posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación de la primera o segunda subastas, según los casos; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona.

Los bienes se hallan depositados en poder del propio ejecutado, con domicilio en la localidad de Castejón de las Armas, donde podrán ser examinados.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Una fondeadora con motor eléctrico de 2 HP; tasada en 90.000 pesetas.

Una montadora marca «Carmona», con motor eléctrico de 2 HP; tasada en 90.000 pesetas.

Una montadora marca «Decle», con motor eléctrico de 2 HP; tasada en 90.000 pesetas.

Ejea de los Caballeros a veintiséis de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, Pedro A. Pérez. — El Secretario, Cayetano Herranz.

### Juzgados de Distrito

Núm. 3.185

### JUZGADO NUM. 2

Don Fermín González García, Juez del Juzgado de distrito número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el juicio de cognición tramitado bajo el número 551 de 1980, instado por don José-Luis Rojo Yagüe, representado por el Procurador don Fernando Peiré Aguirre, contra doña Carmen Mur Gallardo, domiciliada en calle Doctor Iranzo, 35, segundo C, de esta ciudad, se sacan a la venta en pública subasta, por segunda vez y con la rebaja del 25 % del precio de su tasación, los bienes embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, aparecen reseñados en el edicto anunciador de la primera subasta, inserto en el «Boletín Oficial» de esta provincia núm. 51, correspondiente al día 4 de marzo próximo pasado.

Esta segunda subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el próximo día 30 de abril, a las doce horas.

Para tomar parte en la misma se requieren los mismos requisitos que en la anterior.

Zaragoza a veintisiete de marzo de mil novecientos ochenta y uno. — El Juez, Fermín González. — El Secretario, Andrés Roco.

## PARTE NO OFICIAL

Núm. 3.272

### COMUNIDAD DE REGANTES DEL SINDICATO DE RIEGOS DEL REY, DE CALATORAO

Se convoca a todos los regantes del Sindicato de Riegos del Rey, de la villa de Calatorao, a la Junta general ordinaria que se celebrará (D. m.), en sus locales (calle Ciprés, 1), el día 11 de abril de 1981, a las veinte horas en primera convocatoria; en caso de no asistencia se celebrará una segunda convocatoria a las veintuna horas del mismo día.

Asuntos a tratar: Los enumerados en el artículo 53.

Ruegos y preguntas.

Calatorao, 28 de marzo de 1981. — El Presidente de la Comunidad, (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», 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