



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

DE LA

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLIX

Sábado, 24 de abril de 1982

Núm. 90

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

### SECCION QUINTA

Núm. 3.865

#### Magistratura de Trabajo número 5

##### Cédula de notificación

En cumplimiento de lo acordado por el Ilmo. señor Magistrado de Trabajo en autos seguidos bajo los números 8.621-23 de 1980-5, instados por Valero Ortiz Alonso y otros, contra «Convecsa» y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación de despido, se ha dictado sentencia del Tribunal Central de Trabajo con el siguiente fallo:

«Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Valero Ortiz Alonso, Javier Castillo Cortés y Manuel Latorre Castejón, contra sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo número 5 de Zaragoza en 30 de septiembre de 1980, en virtud de demandas por aquéllos deducidas contra «Convecsa» y el Fondo de Garantía Salarial, en reclamación por despido, y en su consecuencia debemos revocar y revocamos parcialmente la sentencia recurrida, con cargo a la empresa «Convecsa» a pagar a los actores los salarios de tramitación desde el 14 de julio de 1980 hasta el 30 de septiembre siguiente, conformando el resto de los pronunciamientos de la expresada sentencia.»

Y para que sirva de notificación a la empresa «Convecsa», en ignorado paradero, se expide la presente cédula, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Zaragoza a 5 de abril de 1982. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.869

##### Cédula de notificación

En cumplimiento de lo acordado por el Ilmo. señor Magistrado de Trabajo en autos seguidos bajo el número 3.857 de 1982-5, instados por José Viela Romero, contra «Bagant Zaragoza», S. L., y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación de

despido, se ha dictado en esta fecha sentencia con el siguiente fallo:

«Que estimando la demanda, debo declarar y declaro improcedente el despido de José Viela Romero, previniendo a la empresa «Bagant Zaragoza», S. L., de que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador referido en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que regían antes del despido, o al abono al mismo de las percepciones económicas siguientes:

a) Una indemnización de 232.315 pesetas, si bien en este caso, y además de la anterior, el trabajador percibirá otras 154.876 pesetas, que le abonará el Fondo de Garantía Salarial en el plazo de diez días.

b) Además de lo anterior, una cantidad igual a 1.768 pesetas diarias desde la fecha de efecto del despido hasta la notificación de la presente sentencia, salvo que hubiese encontrado empleo con anterioridad, en cuyo caso se descontará de tal suma lo que la parte demandada pruebe que haya percibido.»

Y para que sirva de notificación a la empresa «Bagant Zaragoza», S. L., en ignorado paradero se expide la presente cédula, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Zaragoza a 5 de abril de 1982. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.757

##### Cédula de notificación

En cumplimiento de lo acordado por el Ilmo. señor Magistrado de Trabajo en autos seguidos bajo el número 14.246 de 1982-5, instados por Rosa-María Antorán Escudero, en reclamación de cantidad, contra la empresa «Industrias Moldeplás» (V. Navarro y M. Padilla), se ha dictado sentencia en esta fecha con el siguiente fallo:

«Que debo condenar y condeno al demandado Vicente Navarro Hijazo a que abone a Rosa-María Antorán la suma de 122.116 pesetas, más el 10 por 100 de tal suma, en concepto de interés por demora en el pago, y debo absolver y ab-

suelvo de la demanda al también demandado Miguel Padilla Guerrero».

Y para que sirva de notificación a la empresa de Vicente Navarro Hijazo, en ignorado paradero, se expide la presente cédula, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Zaragoza a 31 de marzo de 1982. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.759

##### Cédula de notificación

En cumplimiento de lo acordado por el Ilmo. señor Magistrado de Trabajo en autos seguidos bajo el número 1.838 de 1982, instados por Angel Cruz Benito, contra «Industrias Cean», S. L., en reclamación de despido, se ha dictado en esta fecha sentencia con el siguiente fallo:

«Que debo declarar y declaro nula la decisión extintiva relativa a Angel Cruz Benito, condenando a la empresa «Industrias Cean», S. L., a la inmediata readmisión de dicho trabajo en su puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir.»

Y para que sirva de notificación a la empresa «Industrias Cean», S. L., en ignorado paradero, se expide la presente cédula, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Zaragoza a 2 de abril de 1982. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.947

#### Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social CONVENIOS COLECTIVOS

##### Sector: Industria Siderometalúrgica

Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del Convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica, suscrito por los representantes de las

empresas y de los trabajadores el día 11 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Zaragoza, 7 de abril de 1982. — El Director de Trabajo y Seguridad Social, Leonardo Oro Pitarch.

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

### Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del Convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), la Unión General de Trabajadores (U. G. T.) y la Unión Sindical Obrera (U. S. O.), se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio, por cuanto que ostentan, en todo caso, los porcentajes mínimos establecidos en el artículo 87, dos, de la vigente Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes manifiestan que los pactos realizados se ajustan y respetan el Acuerdo Nacional sobre Empleo suscrito con fecha 9 de junio de 1981.

## CAPITULO I

### Cláusulas generales

#### Artículo 1.º Ambito del Convenio:

1.1. Ambito funcional. — El presente Convenio colectivo de trabajo será de aplicación a las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de la vigente Ordenanza laboral para la Industria Siderometalúrgica, o norma que la sustituya, siempre que no se rijan por otro Convenio, por razón legal.

1.2. Ambito territorial. — El presente Convenio afectará a las empresas que se encuentren radicadas en Zaragoza, capital o provincia.

1.3. Ambito personal. — El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

1.4. Ambito temporal. — La duración de este Convenio será de un año, iniciando su vigencia el 1 de enero de 1982 y finando el 31 de diciembre del mismo año. Se exceptúan los artículos referentes a la jornada laboral, que tendrá una vigencia de dos años, ini-

ciando sus efectos el 1 de enero de 1982 y finando el 31 de diciembre de 1983, y el relativo a prestación por invalidez o muerte, cuya vigencia será la determinada en el mismo.

Art. 2.º **Prórroga.** — De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el siguiente artículo, el Convenio o las cláusulas de ámbito distinto al mismo, se entenderán prorrogados, de año en año, a partir del 1 de enero de 1983, o, en su caso, por una anualidad, a contar de la fecha de su caducidad, en sus propios términos.

Art. 3.º **Denuncia.** — La denuncia del Convenio, o de aquellas cláusulas de vigencia distinta de la general, podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

Se hará por escrito, con exposición detallada del ámbito del Convenio y materias objeto de negociación, expresándose asimismo la representación que se ostenta. De dicho escrito se dará traslado a la otra parte y a la Autoridad laboral.

Denunciado el Convenio, o las cláusulas señaladas en el párrafo primero, en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente en tanto no se logre acuerdo expreso o se dicte resolución arbitral en la materia denunciada.

Art. 4.º **Garantía de acuerdos.** — Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 5.º **Unidad del Convenio.** — El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 6.º **Compensación.** — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

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

Art. 7.º **Absorción.** — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 8.º **Condiciones más beneficiosas.** — Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º **Productividad.** — Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, consideran que los objetivos a alcanzar son:

— Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

— Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

— Maximizar el empleo.

— Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes entienden que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, y con el fin de generar un progreso que dé lugar a la mejora de la productividad y que permita alcanzar los objetivos señalados, se establecen los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes lo consideren oportuno a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa.



que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán, al menos, dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones. Como criterio general, salvo que las partes acuerden lo contrario, se entenderá como nivel normal de productividad el que resulte de mantener la actividad habitual en la empresa, siempre que ésta sea superior a los mínimos legales exigibles. En el supuesto de que la actividad habitual sea inferior a dichos mínimos, éstos se entenderán como actividad normal. Dicho nivel se remunerará a través del salario pactado y es exigible a cambio del mismo, excepto cuando no se alcance por circunstancias no imputables al trabajador.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad, por ambas partes, de las fórmulas de corrección de los obstáculos que frenen los avances de productividad.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizando durante los mismos, a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo reserpetarán lo establecido por la Ley.

Art. 10. **Absentismo.** — Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

— Matrimonio.

— Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Traslado de domicilio habitual.

— Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

— Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

— Las ausencias derivadas de hospitalización.

— Las ausencias debidas a accidente laboral.

— Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así lo decreta la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

— Los permisos por maternidad de la trabajadora.

— Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado, entendiéndose por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos, se negociará libremente este tema cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación, se tendrán como criterio básicos, entre otros, los siguientes:

— Reducción de las causas que lo generan.

— Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.

— Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los trabajadores.

b) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

c) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

## CAPITULO II

### Cláusulas específicas

Art. 11. **Jornada laboral.** — La jornada laboral, en actividad partida, consistirá en 1.880 horas de trabajo efectivo.

Para aquellas empresas con actividad continuada la jornada será de 1.855 horas de trabajo efectivo para 1982 y de 1.845 horas de trabajo efectivo para 1983.

Con independencia de lo establecido con carácter general en el párrafo anterior, y para las actividades continuadas, se acuerdan los siguientes extremos:

a) Las empresas que en 1981 no computaron el tiempo de descanso para bocadillo como de trabajo efec-

tivo, tendrán una reducción de cincuenta horas para 1982, sin que en ningún caso pueda darse una jornada efectiva inferior a la pactada.

b) Aquellas empresas que en 1981 tuvieran una jornada inferior a la pactada en el presente Convenio les será respetada.

c) En las empresas que desde enero de 1982 y por causa de pacto o acuerdo entre partes se viniera disfrutando o aplicando una jornada inferior a la establecida en el presente Convenio, igualmente será aquella respetada.

**Art. 12. Horas extras.** — Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias.

A los fines que se derivan del Real Decreto 1.858 de 1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, se entienden por estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos por causas estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o las de mantenimiento. La dirección de la empresa comunicará mensualmente a la representación sindical el número de horas estructurales realizadas, detalladas por secciones y personal. El número global de horas estructurales será notificado cada mes a la Autoridad laboral mediante escrito conjunto de la empresa y de la representación sindical.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, procurando, en este caso, que dichos contratos tengan una duración superior a ciento ochenta días.

**Art. 13. Vacaciones.** — Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en veinticuatro días laborables para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Los menores de 18 años y mayores de 60 tendrán derecho al disfrute anual de treinta días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional de no llevar el año de servicio.

Los días de vacaciones establecidos en el párrafo primero serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por salario base y complementos salariales a que hace referencia el artículo 70 de la vigente Ordenanza laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, o norma que la sustituya, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

##### Art. 14. Retribuciones:

Primero. — a) El incremento que se pacta para 1982 es del 10,5 por 100 sobre las tablas salariales aplicables en el segundo semestre de 1981 en el Convenio colectivo vigente en el sector, resultando con ello las cantidades que desglosadas por categorías y conceptos figuran en el anexo I.

La tabla salarial del anexo I se compone de tres columnas: la primera constituye el salario del Convenio aplicable sobre los 365 días del año o doce meses, según su caso. La segunda servirá para el cálculo de cada una de las gratificaciones extraordinarias del artículo 16. La tercera representa el salario para el cálculo de los complementos salariales y horas extras.

b) En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26, cinco, de la vigente Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se incluye un anexo II en el que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 11 del Convenio en vigor.

Segundo. — En aquellas empresas en las que en el año 1981 se haya operado con otros modelos salariales, tales como masas salariales, etc., se aplicará para 1982 un incremento del 10 por 100 sobre todos y cada uno de los conceptos retributivos percibidos durante el año 1981. Se exceptúan aquellas que no tienen la consideración legal de salario, conforme a la legislación vigente, así como las comisiones sobre ventas o cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable. En ningún supuesto podrá resultar una cantidad inferior a la que se derive de la aplicación de las tablas salariales. Las primas o incentivos que se devenguen durante el año 1982 se incrementarán en los porcentajes pactados en los puntos primero y segundo de este artículo, según los casos.

Los nuevos devengos de quinquenios o aumentos en la categoría profesional producidos en 1982 se abonarán con independencia de los incrementos salariales antes señalados.

El porcentaje establecido se aplicará de forma proporcional y sobre las masas salariales individuales de cada trabajador devengadas en 1981, por su importe bruto y en condiciones homogéneas.

La reducción del número de horas de trabajo en cómputo anual, respecto a la jornada laboral de 1981, será ajena al concepto de homogeneidad que se señala en el párrafo anterior.

Tercero. — Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores conllevan el cumplimiento de los artículos 9.º y 10.

Cuarto. — Los porcentajes de incrementos salariales establecidos en este artículo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1982.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán uti-

lizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas, sin perjuicio de que ambas partes deban someterse al dictamen de la comisión paritaria del Convenio provincial, como órgano que se declara competente para conocer de estas cuestiones, siendo su decisión vinculante e inapelable.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

En cualquier supuesto, están obligados los representantes legales de los trabajadores a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo señalado en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

El procedimiento a seguir para la desvinculación de las empresas que se encuentran afectadas en las anteriores situaciones de déficit o pérdidas de la obligación derivada de este artículo se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Deberá remitirse escrito, dirigido a la comisión paritaria del Convenio provincial, en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar de la entrada del texto del presente Convenio en el Registro general de la Delegación de Trabajo, con manifestación expresa de voluntad en el sentido de desvincularse de la obligación de incrementar los salarios en la cuantía que se reseña en los puntos 1 y 2 de este artículo.

b) En el plazo máximo de cuarenta días naturales, a contar de la fecha del anterior escrito, deberán remitirse a la comisión paritaria del Convenio cuantos documentos se consideren precisos, con el fin de acreditar la situación de pérdidas en los ejercicios señalados en el punto 4 de este artículo, y para el solo supuesto de que surgiera discrepancia en cuanto a la veracidad de esta situación. Asimismo, la comisión podrá comprobar, por los medios que estime oportunos, la realidad de la situación presentada.

En este caso, y en tanto la comisión paritaria no dictamine al respecto, se seguirán aplicando los salarios vigentes en 1981, con independencia de que a nivel de empresa se señalaran anticipos a cuenta de la mejora salarial que en su momento se pacte.

**Art. 15. Revisión salarial.** — En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09%, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses enero-diciembre de 1982, teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal



incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

**Art. 16. Gratificaciones extraordinarias.** — Se mantienen las dos gratificaciones reglamentarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías profesionales, se incluyen en la columna número 2 del anexo I. A esta cantidad se adicionará exclusivamente la antigüedad que, en su caso, pueda corresponder.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

**Art. 17. Antigüedad.** — La antigüedad consistirá en quinquenios del 5 por 100 sobre el salario de la tercera columna del anexo I, según cada categoría profesional.

En materia de aprendices, cuando éstos o los aspirantes administrativos o técnicos hubiesen superado con éxito las oportunas pruebas y alcancen el grado de oficialía, auxiliares administrativos o técnicos, o accedan a especialistas, se les reconocerá una antigüedad de dos años, siempre que, como mínimo, su antigüedad real en la empresa sea de igual período de tiempo.

**Art. 18. Rendimientos y primas.** — Las empresas que trabajen con sistemas de incentivos garantizarán, como mínimo, a sus trabajadores una prima del 25 por 100 del salario de la tercera columna del anexo I, según la categoría profesional que corresponda, y por día de trabajo efectivo, cuando trabajen a una actividad de 110 puntos de la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

A la actividad óptima de la Comisión Nacional de Productividad, es decir, a 133,33 puntos, o sus equivalentes en otros sistemas, se abonará, como mínimo, una prima del 50 por 100 del salario de la tercera columna del anexo I, según la categoría profesional que ostente.

Entre la actividad 100 y 110 puntos, o sus equivalentes, las primas o incentivos oscilarán, en proporción lineal, entre el 0 y el 25 por 100, como mínimo, de los salarios especificados en la tercera columna del anexo I.

**Art. 19. Carencia de incentivo.** — Al personal que en empresas, racionalizadas o no, trabaje sin incentivo, a excepción de los aprendices y aspirantes, se le abonará, según los salarios base a que sea acreedor y por día efectivamente trabajado, un plus del 22 por 100 sobre el salario incluido en la tercera columna del anexo I si no percibe otras cantidades adicionales a tales salarios que alcancen, como mínimo, dicho 22 por 100.

**Art. 20. Plus de distancia.** — El plus establecido en el artículo 4.º de la Orden de 10 de febrero de 1958 consistirá en 3,40 pesetas por kilómetro.

**Art. 21. Dietas.** — El personal que con arreglo a la Ley tenga derecho al percibo de dietas recibirá, por dieta completa, la cantidad de 1.261 pesetas por día, siempre que no supere los

tres días de permanencia, y 1.108 pesetas cuando rebese este supuesto, a contar desde el primer día.

La media dieta consistirá, en ambos casos, en 555 pesetas por día.

## CAPITULO IV

### Mejoras sociales

**Art. 22. Prestación por invalidez o muerte.** — Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 1.100.000 pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

a) Si se tratara de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional 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 seguro, a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

La obligación establecida en este artículo 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 necesarias para cubrir la cantidad de 1.100.000 pesetas.

Este artículo entrará en vigor el día 1 de abril de 1982 y finalizará el 31 de marzo de 1983.

**Art. 23. Desplazamientos.** — En relación con el personal temporalmente desplazado se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses y no se haya hecho uso de la facultad determinada en el citado artículo, el trabajador tendrá derecho no sólo a los cuatro días, sino también a la parte proporcional del tiempo de exceso. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto, según sobrepase o no del 50 por 100 de la unidad.

Los desplazamientos no inferiores a dos meses serán acumulables al cómputo de dicho artículo cuando, dentro de los cuatro meses siguientes, a partir del primer día de un primer desplazamiento, se efectúen otros que, en total, sumen los tres meses.

**Art. 24. Verificadores.** — Los verificadores podrán alcanzar las categorías

de profesionales de oficio e incluso las de técnicos de organización en sus distintas categorías, según el grado de perfección funcional que se les exija en cada caso concreto, conforme a los trabajos a efectuar. Quienes no realicen trabajos propios de verificación se considerarán comprobadores, con categoría de no profesionales de oficio.

## CAPITULO V

### Comisiones paritarias

**Art. 25. Comisión paritaria del Convenio. Naturaleza y funciones.** — La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5. Decidir en caso de discrepancia sobre la certeza de una situación de pérdidas, a los efectos del artículo 14.

6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria podrán ser remitidos a través de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza o de las centrales sindicales firmantes del Convenio.

**Art. 26. Composición.** — La comisión se compondrá de un máximo de nueve vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora, y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

**Art. 27. Convocatoria.** — La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

**Art. 28. Acuerdos.** — Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Art. 29. **Comité provincial.** — Con independencia de la comisión paritaria del Convenio establecida en el capítulo V, existirá un comité provincial constituido por representación empresarial, a través de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, y de los trabajadores a través de las centrales sindicales firmantes, o procedimiento que ellos mismos establezcan, con un número de vocales no inferior a cinco por cada parte y bajo la presidencia de la persona que de acuerdo designen.

Dicho comité podrá acordar ampliar el número de sus vocales, actuar en pleno o por secciones y acordará su reglamento de funcionamiento, constituyéndose con carácter permanente.

Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de este comité: el establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral; estudio y canalización de los problemas de índole social; las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto colectivo a instancia de las partes interesadas.

Las partes se comprometen a abordar a través del comité los problemas de productividad, absentismo, pluriempleo, horas extraordinarias, expedientes de crisis, problemas de los trabajadores de montaje, y creación de puestos de trabajo, que como más urgentes precisan un análisis de carácter general y conjunto en la busca de futuras soluciones.

## CAPITULO VI

Art. 30. **De los delegados sindicales.** En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer el derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será, preferentemente, miembro del comité de empresa.

### Funciones de los delegados sindicales

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo a la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con

lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios colectivos y por el presente Convenio a los miembros de comités de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa falicitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

11. Cuota sindical. — En las empresas de más de 250 trabajadores y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Excedencias. — Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos. — A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la dicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

## CAPITULO VII

### Fomento del empleo

Art. 31. **Jubilación anticipada a los 64 años.** — Las empresas a las que afecte este Convenio ofrecerán a los trabajadores que cumplan 64 años durante 1982 la jubilación en los términos del Real Decreto-ley 14 de agosto de 20 de agosto. Los puestos serán ocupados por trabajadores jóvenes o perceptores del subsidio por desempleo con contratos de trabajo de igual naturaleza a los que se sustituye.

Aquellas empresas que por sus condiciones especiales no puedan cumplir este acuerdo deberán comunicarlo a la comisión paritaria del Convenio dentro del plazo de treinta días, a contar desde la fecha en la que el trabajador, tras haber cumplido la edad de 64 años, curse la correspondiente petición de jubilación a la empresa. La citada comisión paritaria arbitraré las soluciones oportunas a la vista de la situación de la empresa.

Asimismo, en el plazo de treinta días, a partir de la firma del presente Convenio, la comisión paritaria comunicará a los que sea de posible aplicación este artículo.

### Cláusula final

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio se estará a lo que disponga la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, o norma que la sustituya; Ley 8 de los 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.



TABLAS SALARIALES

ANEXO I

	Salario		Complementos salariales	Salario Convenio	Extras	Complementos salariales Horas extras
	Convenio	Extras				
<b>Personal obrero:</b>						
Peón				39.851	33.735	31.204
Especialista	1.158	28.797	887	38.142	32.062	29.656
Mozo especialista almacén	1.181	29.498	908	36.059	30.022	27.769
	1.181	29.498	908	38.142	32.062	29.656
				36.100	30.062	27.808
<b>Profesionales de oficio:</b>						
Reproductor y archivero de planos				34.783	28.771	26.614
Aspirante de 16 años				20.324	20.324	
Aspirante de 17 años				27.598	27.598	
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>						
Profesionales siderúrgicos de 1.ª	1.225	30.792	949	39.851	33.735	31.204
Profesionales siderúrgicos de 2.ª	1.214	30.415	938	38.142	32.062	29.656
Profesionales siderúrgicos de 3.ª	1.190	29.713	916	37.155	31.091	28.761
<b>Personal subalterno:</b>						
Listero				42.920	36.741	33.986
Almacenero	36.279	30.235	27.968	42.405	36.237	33.519
Chofer de motociclo	35.998	29.960	27.712	39.851	33.735	31.204
Chofer de turismo	35.663	29.632	27.408	38.142	32.062	29.656
Chofer de camión, grúas y máquinas automótiles	36.901	30.846	28.531	37.155	31.091	28.761
Pesador y basculero	37.305	31.244	28.899	37.155	31.091	28.761
Guarda jurado o vigilante industria y comercio	35.330	29.308	27.108	23.017	23.017	
Vigilante	35.043	29.023	26.847			
Cabos de guardas o vigilantes jurados	34.929	28.915	26.745			
Ordenanza	36.651	30.601	28.306			
Portero	34.783	28.771	26.614			
Conserje	34.783	28.771	26.614			
	36.392	30.344	28.071			
<b>Personal de economato:</b>						
Dependiente principal	36.279	30.235	27.968			
Dependiente auxiliar	35.043	29.023	26.847			
Cocinero principal	36.279	30.235	27.968			
Cocinero auxiliar	35.043	29.023	26.847			
Cocinero mayor o mayordomo	36.279	30.235	27.968			
Camarero	35.043	29.023	26.847			
Telefonista	35.043	29.023	26.847			
<b>Personal administrativo:</b>						
Director gerente	51.234	44.886	41.520			
Jefe de 1.ª	44.711	38.496	35.609			
Jefe de 2.ª	42.850	36.672	33.921			
Cajero (empresas de más de mil trabajadores)	44.711	38.496	35.609			
Cajero (empresas de doscientos cincuenta a mil trabajadores)	42.850	36.672	33.921			
Cajero (empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores)	40.333	34.206	31.641			
Oficial de 1.ª	40.333	34.206	31.641			
Oficial de 2.ª	38.621	32.530	30.092			
Auxiliar	36.546	30.496	28.208			
Aspirante de 16 años	20.324	20.324				
Aspirante de 17 años	27.598	27.598				
Vigilante	40.333	34.206	31.641			
<b>Personal técnico, técnicos no titulados y técnicos de taller:</b>						
Jefe de taller	44.051	37.851	35.011			
Maestro de taller	40.330	34.202	31.637			
Maestro 2.ª	39.713	33.599	31.079			
Contramaestre	40.328	34.201	31.635			
Encargado	38.432	32.347	29.920			
Capataz especialista	36.572	30.522	28.234			
Capataz de peones ordinarios	35.993	29.957	27.709			
<b>Técnicos de oficina:</b>						
Delineante proyectista	42.920	36.741	33.986			
Dibujante proyectista	44.920	36.721	33.986			
Delineante de 1.ª	39.851	33.735	31.204			
Práctico de topografía	39.851	33.735	31.204			
<b>Fotógrafo</b>						
Fotógrafo				39.851	33.735	31.204
<b>Delineante de 2.ª</b>						
Delineante de 2.ª				38.142	32.062	29.656
<b>Reproductor fotográfico</b>						
Reproductor fotográfico				36.059	30.022	27.769
<b>Archivero bibliotecario</b>						
Archivero bibliotecario				38.142	32.062	29.656
<b>Auxiliar y calgador</b>						
Auxiliar y calgador				36.100	30.062	27.808
<b>Técnicos organización científica del trabajo:</b>						
Jefe de 1.ª				42.920	36.741	33.986
Jefe de 2.ª				42.405	36.237	33.519
Técnico de organización de 1.ª				39.851	33.735	31.204
Técnico de organización de 2.ª				38.142	32.062	29.656
Auxiliar de organización				37.155	31.091	28.761
Aspirante				23.017	23.017	
<b>Técnicos de laboratorio:</b>						
Jefe de 1.ª				45.075	38.852	35.937
Jefe de 2.ª				42.633	36.462	33.727
Analista de 1.ª				39.275	33.170	30.684
Analista de 2.ª				37.155	31.091	28.761
Auxiliar				36.059	30.022	27.769
Aspirante de 16 años				20.324	20.324	
Aspirante de 17 años				27.598	27.598	
<b>Técnicos titulados:</b>						
Ingenieros, arquitectos y licenciados				51.234	44.886	41.520
Peritos y aparejadores				49.776	43.455	40.197
Ayudantes técnicos sanitarios				49.776	43.455	40.197
Ayudantes de ingeniería y arquitectura				47.147	40.884	37.816
Profesores de educación general básica				49.775	43.454	40.195
Maestros industriales				41.677	35.524	32.859
Graduados sociales				44.051	37.851	35.011

ANEXO II

	Remuneración bruta anual	Importe hora	Importe hora
		con 1.880 h. Comp. anual	con 1.855 h. Comp. anual
<b>Personal obrero:</b>			
Peón	538.610,86	286,49	290,35
Especialista	549.789,24	292,44	296,38
Mozo especialista almacén	549.789,24	292,44	296,38
<b>Profesionales de oficio:</b>			
Oficial de 1.ª	579.365,70	308,17	312,32
Oficial de 2.ª	567.082,20	301,63	305,70
Oficial de 3.ª	554.573,26	294,98	298,96
Aprendiz de 16 años	286.909,—	152,61	154,66
Aprendiz de 17 años	389.787,—	207,33	210,12
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>			
Profesionales siderúrgicos de 1.ª	571.134,22	303,79	307,88
Profesionales siderúrgicos de 2.ª	565.641,64	300,87	304,92
Profesionales siderúrgicos de 3.ª	554.030,48	294,69	298,66
<b>Personal subalterno:</b>			
Listero	556.302,43	295,90	299,89
Almacenero	551.826,80	293,52	297,48
Chofer de motociclo	546.493,36	290,68	294,60
Chofer de turismo	566.205,99	301,17	305,23
Chofer de camión, grúas y máquinas automótiles	572.645,84	304,59	308,70
Pesador y basculero	541.200,57	287,87	291,75
Guarda jurado o vigilante industria y comercio	536.622,12	285,43	289,28
Vigilante	534.817,54	284,47	288,31
Cabos de guardas o vigilantes jurados	562.229,40	299,05	303,08

	Remuneración bruta anual	Importe hora con 1.880 h. Comp. anual	Importe hora con 1.855 h. Comp. anual		Remuneración bruta anual	Importe hora con 1.880 h. Comp. anual	Importe hora con 1.855 h. Comp. anual
Ordenanza ... ..	532.494,23	283,24	287,05	Técnicos de oficina:			
Portero ... ..	532.494,23	283,24	287,05	Delineante proyectista ... ..	662.021,14	352,13	356,88
Conserje ... ..	558.099,18	296,86	300,86	Dibujante proyectista ... ..	662.021,14	352,13	356,88
Personal de economato:				Delineante de 1.ª ... ..	613.164,70	326,15	330,54
Dependiente principal ... ..	556.302,43	295,90	299,89	Práctico de topografía ... ..	613.164,70	326,15	330,54
Dependiente auxiliar ... ..	536.622,12	285,43	289,28	Fotógrafo ... ..	613.164,70	326,15	330,54
Cocinero principal ... ..	556.302,43	295,90	299,89	Reproductor ... ..	585.962,95	311,68	315,88
Cocinero auxiliar ... ..	536.622,12	285,43	289,28	Reproductor fotográfico ... ..	552.806,07	294,04	298,—
Cocinero mayor o mayordo- mo ... ..	556.302,43	295,90	299,89	Archivero bibliotecario ... ..	585.962,95	311,68	315,88
Camarero ... ..	536.622,12	285,43	289,28	Auxiliar y calador ... ..	553.462,41	294,39	298,36
Telefonista ... ..	536.622,12	285,43	289,28	Reproductor y archivero de planos ... ..	532.494,23	283,24	287,05
Personal administrativo:				Aspirante de 16 años ... ..	284.536,—	151,34	153,38
Director gerente ... ..	794.372,39	422,53	428,23	Aspirante de 17 años ... ..	386.372,—	205,51	208,28
Jefe de 1.ª ... ..	690.533,09	367,30	372,25	Técnicos organización científica del trabajo:			
Jefe de 2.ª ... ..	660.902,57	351,54	356,28	Jefe de 1.ª ... ..	662.021,14	352,13	356,88
Cajero (empresas de más de mil trabajadores) ... ..	690.533,09	367,30	372,25	Jefe de 2.ª ... ..	653.823,19	347,77	352,46
Cajero (empresas de doscientos cincuenta a mil trabaja- dores) ... ..	660.902,57	351,54	356,28	Técnico de organización de 1.ª	613.164,70	326,15	330,54
Cajero (empresas de menos de doscientos cincuenta tra- bajadores) ... ..	620.835,77	330,23	334,68	Técnico de organización de 2.ª	585.962,95	311,68	315,88
Oficial de 1.ª ... ..	620.835,77	330,23	334,68	Auxiliar de organización ... ..	570.241,40	303,31	307,40
Oficial de 2.ª ... ..	593.589,86	315,73	319,99	Aspirante ... ..	322.238,—	171,40	173,71
Auxiliar ... ..	560.547,47	298,16	302,18	Técnicos de laboratorio:			
Aspirante de 16 años ... ..	284.536,—	151,34	153,38	Jefe de 1.ª ... ..	696.322,43	370,38	375,37
Aspirante de 17 años ... ..	386.372,—	205,51	208,28	Jefe de 2.ª ... ..	657.459,02	349,71	354,42
Viajante ... ..	620.835,77	330,23	334,68	Analista de 1.ª ... ..	603.998,14	321,27	325,60
Personal técnico, técnicos no titulados y técnicos de taller:				Analista de 2.ª ... ..	570.241,40	303,31	307,40
Jefe de taller ... ..	680.029,83	361,71	366,59	Auxiliar ... ..	552.806,07	294,04	298,—
Maestro de taller ... ..	620.783,12	330,20	334,65	Aspirante de 16 años ... ..	284.536,—	151,34	153,38
Maestro 2.º ... ..	610.966,37	324,98	329,36	Aspirante de 17 años ... ..	386.372,—	205,51	208,28
Contramaestre ... ..	620.752,79	330,18	334,63	Técnicos titulados:			
Encargado ... ..	590.583,89	314,14	318,37	Ingenieros, arquitectos y li- cenciados ... ..	794.372,39	422,53	428,23
Capataz especialista ... ..	560.967,69	298,38	302,40	Peritos y aparejadores ... ..	771.153,24	410,18	415,71
Capataz de peones ordinarios	551.754,31	293,48	297,44	Ayudantes técnicos sanitarios	771.153,24	410,18	415,71
				Ayudantes de ingeniería y ar- quitectura ... ..	729.314,01	387,93	393,16
				Profesores de educación ge- neral básica ... ..	771.134,91	410,17	415,70
				Maestros industriales ... ..	642.233,85	341,61	346,21
				Graduados sociales ... ..	680.029,83	361,71	366,59

**SECCION SEPTIMA**

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

**Juzgados de Instrucción**

Núm. 3.916

**JUZGADO NUM. 4**

Don Julio Arenere Bayo, Magistrado, Juez de instrucción del número 4 de los de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 5 de mayo de 1982, a las once horas, tendrá lugar

en la sala audiencia de este Juzgado la venta en pública y segunda subasta, con rebaja del 25 por 100 del precio de tasación, de los bienes que luego se dirán, embargados como propiedad del penado Juan-Carlos Saló García, en la pieza de responsabilidad civil dimanante de las diligencias preparatorias número 445 de 1980, sobre imprudencia, advirtiéndose a los posibles licitadores:

Que para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en la Mesa de este Juzgado el 10 por 100 del precio de tasación; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, y que podrá hacerse el remate en calidad de ceder a tercero.

Bienes objeto de la subasta:

Una motocicleta marca "M. V." con matrícula Z-44.908, núm. de bastidor 18448:8; tasada en 15.000 pesetas.

Un ciclomotor matrícula PMP-28.076 tasado en 8.500 pesetas.

Dichos vehículos se encuentran depositados en la calle de Pedro María Ric, número 33.

Dado en Zaragoza a ocho de abril de mil novecientos ochenta y dos. El Juez, Julio Arenere. — El Secretario, (ilegible).

IMPRENTA PROVINCIAL — ZARAGOZA

**PRECIO DE INSERCCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN**

**INSERCCIONES**

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.

Serán de pago todas las insercciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la «Parte oficial», 41 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la «Parte no oficial», 47 pesetas ídem ídem.

**PRECIOS DE SUSCRIPCION**

Por año ... .. 3.540 pesetas  
Especial Ayuntamientos, por año ... .. 2.360 pesetas

**Venta de ejemplares sueltos**

Número del año corriente: 18 pesetas.  
Número del año anterior: 30 pesetas.  
Número con dos años de antigüedad en adelante: 48 pesetas.

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