



# BOLETIN OFICIAL

DE LA

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLV

Sábado, 3 de septiembre de 1988

Núm. 202

### SECCION PRIMERA

#### Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Núm. 61.657

**ORDEN** de 23 de agosto de 1988 por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las recientes lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Burgos, Palencia, Valladolid, Zamora y Zaragoza.

La disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las recientes lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Burgos, Palencia, Valladolid, Zamora y Zaragoza faculta al Gobierno y a los distintos departamentos ministeriales, en el ámbito de sus competencias, para dictar las disposiciones necesarias y establecer los plazos para la ejecución de lo establecido en el citado Real Decreto-ley.

A fin de asegurar la más rápida y efectiva aplicación de las medidas a que se refiere el artículo 5.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, así como para unificar criterios en su puesta en práctica, se hace necesario dictar la oportuna disposición.

En su virtud, he tenido a bien disponer:

**Artículo 1.º Expedientes de regulación de empleo.** — 1. La tramitación de los expedientes de regulación de empleo que tengan su causa en los daños producidos por las recientes lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Burgos, Palencia, Valladolid, Zamora y Zaragoza a que se refiere el Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, tendrá carácter urgente y preferente, con respecto en todo caso del plazo máximo de cinco días para resolver a que se refiere el artículo 6.º, 2 del Real Decreto-ley 696 de 1980, de 14 de abril.

2. La documentación exigible para la justificación del siniestro se simplificará al máximo, bastando con la aportación de cualquier medio de prueba admitido en derecho.

3. El expediente de regulación de empleo incoado por fuerza mayor que traiga su causa en los daños producidos por las lluvias torrenciales y tormentas pondrá fin, en su caso, a cualquier otro ya autorizado por otra causa, sin perjuicio de que, una vez finalizado el periodo de suspensión autorizado por la fuerza mayor, pueda incoarse un nuevo expediente si la empresa estimara que persisten las causas económicas o tecnológicas que motivaron el expediente anterior.

**Art. 2.º Prestaciones de desempleo.** — Las prestaciones de desempleo que tengan derecho a percibir los trabajadores como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo a que se refiere el artículo 1.º de la presente Orden se ajustará en su reconocimiento a las siguientes reglas:

**Primera.** — A los trabajadores que vinieran percibiendo prestaciones o subsidio por desempleo en base a un expediente de regulación de empleo anterior se les suspenderá el cómputo del periodo consumido, siempre que así lo haya autorizado la autoridad laboral, siendo el nivel de protección y la cuantía correspondiente durante el nuevo periodo de suspensión igual a la que percibieron el mes inmediatamente anterior.

**Segunda.** — A los trabajadores incluidos en los expedientes de regulación de empleo a que se refiere el artículo 1.º, se les reconocerá en todo caso derecho a prestación contributiva, por la cuantía del 80 % de la base reguladora que resulte de computar el promedio de las bases de cotización efectivamente realizadas durante el periodo de tiempo, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, en que éstas se hayan producido, tanto si tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo por colocación efectiva, como si careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada para causar derecho de prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedentemente.

**Tercera.** — En los supuestos en que la entidad gestora carezca de los datos necesarios para poder efectuar el cálculo de la cuantía, se estará a lo dispuesto con carácter general en el número 3 del artículo 26 del Real Decreto 625 de 1985, de 2 de abril.

**Cuarta.** — Los periodos de desempleo percibidos durante los expedientes de regulación de empleo derivados de las lluvias torrenciales y tormentas no serán tenidos en cuenta a los efectos de la aplicación de la Ley 31 de 1984, de 2 de agosto, y del Real Decreto 625 de 1985, de 2 de abril, cuando se produzca una posterior situación legal de desempleo, en especial por lo que se refiere a los efectos previstos en los artículos 8.º de la Ley 31 de 1984 y 3.º del Real Decreto 625 de 1985.

**Art. 3.º Conciertos con el Instituto Nacional de Empleo.** — 1. Los conciertos que, al amparo de lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, puede establecer el Instituto Nacional de Empleo con los organismos que en el citado artículo se señalan deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Los trabajos a realizar habrán de destinarse a reparar los daños de las lluvias torrenciales y tormentas o restablecer servicios públicos en los términos municipales a que se refiere la Orden del Ministerio del Interior de 22 de agosto de 1988, y que sean competencia de los organismos con los que se establezca el concierto.

b) Los trabajadores que participen en las obras y servicios para remediar los daños derivados de las lluvias torrenciales y tormentas deberán reunir los requisitos establecidos en las bases segunda y quinta de las Ordenes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 sobre convenios de colaboración con las Administraciones públicas, excepto en el caso de reparación de los servicios públicos en el que los trabajadores deberán reunir la condición de desempleados perceptores de prestaciones por desempleo, según lo dispuesto en el artículo 10.4 de la Ley 31 de 1984, de 2 de agosto.

c) La aportación económica del Instituto Nacional de Empleo se destinará a subvencionar los costes salariales totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos y los derivados de los materiales necesarios para la ejecución de las obras o servicios.

2. El Instituto Nacional de Empleo seleccionará las obras o servicios cuya realización se le proponga por los diferentes organismos o Administraciones públicas, atendiendo a la urgencia e importancia de los servicios públicos afectados, la gravedad de los daños producidos por las lluvias torrenciales y tormentas y la repercusión de las mismas sobre el empleo.

3. Las subvenciones a que se refiere el presente artículo se financiarán con cargo a los créditos consignados en el artículo 7.º, 1 del Real Decreto ley 5 de 1988, de 29 de julio, en la cuantía que se asigne al Instituto Nacional de Empleo para este fin.

**Art. 4.º Exenciones, aplazamientos y devoluciones de cuotas de la Seguridad Social.** — 1. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia no incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que ejercieren su actividad en los términos municipales y áreas de los mismos a que se refiere la Orden del Ministerio del Interior de 22 de agosto de 1988 podrán solicitar el aplazamiento y fraccionamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de las de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional correspondiente a los meses de julio a octubre de 1988, ambos inclusive, así como el de aquellas que, por haber sido objeto de aplazamiento anterior, hubieran vencido dentro del indicado periodo, en los términos y condiciones que a continuación se indican:

a) El aplazamiento no comprenderá las cuotas relativas a la aportación de los trabajadores.

b) Para su concesión será suficiente acreditar los daños sufridos por las lluvias torrenciales y tormentas, sin que sea necesario ofrecer ni constituir garantías, y serán resueltos por los tesoreros territoriales respectivos, sin la previa autorización de este Ministerio

c) El aplazamiento deberá solicitarse en las Tesorerías Territoriales de la Seguridad Social o Administraciones de las mismas antes del 30 de septiembre de 1988

Las empresas que tengan autorizado el ingreso centralizado de cuotas formalizarán sus solicitudes ante la Tesorería Territorial de la provincia o Administración de la misma en que esté centralizado el pago.

d) El aplazamiento del pago de cuotas será de un año y la deuda aplazada no devengará intereses.

2. A los efectos de la exención de las cuotas fijas mensuales de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y de las cuotas por jornadas teóricas y reales en el citado régimen, correspondientes al ejercicio de 1988 reconocida en el número 3 del artículo 5.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, los sujetos obligados deberán presentar en las Tesorerías Territoriales de la Seguridad Social, o en sus Administraciones, la documentación acreditativa de su domicilio o residencia, así como la ubicación de las explotaciones agrarias y daños sufridos en las mismas, expedida por los Ayuntamientos respectivos, y en su caso, por las comisiones provinciales a que se refiere el número 2 del artículo 12 del Real Decreto ley 5 de 1988, de 29 de julio.

Las cuotas ya ingresadas, incluidos, en su caso, los recargos y costas que se hubieran satisfecho, serán devueltos previa petición acompañada de los documentos acreditativos de su pago y de los daños sufridos por las lluvias torrenciales y tormentas.

Si el que tuviera derecho a la devolución fuera deudor con la Seguridad Social por cuotas correspondientes a otros períodos, el crédito por la devolución será aplicado al pago de las deudas pendientes con la misma en la forma en que legalmente proceda, sin perjuicio del derecho de aquél a solicitar aplazamiento extraordinario de todas las cuotas pendientes en los términos establecidos en la Orden de 23 de octubre de 1986.

3. A efectos de lo dispuesto en los números anteriores será suficiente para acreditar los daños el que la empresa, en su caso, haya obtenido resolución favorable en el expediente de regulación de empleo, solicitado como consecuencia de las lluvias torrenciales y tormentas, o que tanto el empresario afectado como el trabajador por cuenta propia o autónomo haya obtenido la carta de damnificado o documento acreditativo de dicha situación.

#### Disposición final

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 23 de agosto de 1988. — Chaves González.

Ilmos. señores subsecretario y secretarios generales de Empleo y Relaciones Laborales y para la Seguridad Social.

(Del "BOE" núm. 203, de 24 de agosto de 1988.)

## SECCION SEGUNDA

### Delegación del Gobierno en Aragón Núm. 61.915

Con fecha 25 de junio pasado se efectuó por este Centro pliego de cargos dirigido a don Víctor-Manuel Rijo das Neves, con domicilio en esta capital (calle San Blas, 104), en el que literalmente se decía:

«Con fecha 22 del actual se ha recibido en esta Delegación del Gobierno denuncia formulada contra usted por la Jefatura Superior de Policía, de la que resultan los siguientes hechos:

Que el pasado 14 de los corrientes, a las 19.00 horas, cuando se encontraba usted en la calle Aguadores de esta capital, fuera de su domicilio, portaba un cuchillo de cocina de 11 centímetros de hoja.

Como quiera que ello pudiera constituir infracción al artículo 98 del Real Decreto 2.179 de 1981, de 24 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Armas, se le participa a fin de que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo, pueda efectuar ante este Centro las alegaciones que estime oportunas en defensa de su derecho, en el plazo de ocho días hábiles, a partir de la fecha de recibo de la presente notificación.»

Habiendo resultado desconocido el expedientado en el domicilio antes indicado, se procede por el presente a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 80.3 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial a los efectos de que sirva de notificación al expedientado.

Zaragoza, 26 de agosto de 1988. — El gobernador civil accidental, José-Luis Motilva Ylarrri.

## SECCION TERCERA

### Diputación General de Aragón

#### COMISION PROVINCIAL DE URBANISMO Núm. 60.515

Esta Comisión Provincial de Urbanismo de Zaragoza, en su sesión de fecha 29 de julio de 1988, acordó, sin entrar en el fondo del asunto, someter a información pública el expediente CPU-139-88, referente a autorización

construcción de nave industrial para producción de mostillo en el municipio de Cariñena.

Durante el plazo de los quince días hábiles, siguientes a la publicación del presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, estará de manifiesto el expediente, en días y horas hábiles de oficina, en las dependencias de esta Comisión Provincial de Urbanismo (paseo María Agustín, sin número, edificio Pignatelli, de Zaragoza), pudiéndose formular por los interesados, durante dicho plazo, las alegaciones que consideren oportunas.

Lo que se hace público de conformidad con lo previsto por el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística.

Zaragoza, 1 de agosto de 1988. — El secretario de la Comisión, Javier San Gil Casadevall. — Conforme: El presidente de la Comisión Provincial de Urbanismo, por delegación, Carlos Aranda Jaquotot.

## SECCION QUINTA

### Tesorería Territorial de la Seguridad Social

#### UNIDAD DE RECAUDACION EJECUTIVA NUM. 5

#### Notificación de embargo de bienes inmuebles Núm. 61.885

Tramitándose en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva expediente administrativo de apremio contra el deudor que a continuación se cita, y desconociéndose la existencia de otros bienes embargables en esta Unidad, declaro embargado el inmueble perteneciente a Astilladoras Diprer, S. A., que a continuación se describe, por los descubiertos que igualmente se expresan:

Urbana. — Fábrica destinada a yesos y escayolas en el paraje de Calahorra o extramuros, al lado izquierdo de la carretera Sagunto-Burgos, de 2.700 metros cuadrados, de los cuales setecientos se hallan edificados.

Descubiertos. — Concepto: Descubierta total requerimiento régimen general. Período de febrero a marzo y de junio a septiembre de 1987. Principal: 1.391.842 pesetas. Recargo: 278.365 pesetas.

El total, incluidas 347.961 pesetas para costas a resultas, asciende a 2.018.168 pesetas.

Del citado embargo se efectuará anotación preventiva de embargo en el Registro de la Propiedad a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, y siendo Astilladoras Diprer, S. A., interesada, a quien se refiere la presente diligencia, se le notifica, con la advertencia de que puede designar perito que intervenga en la tasación.

Recurso. — Contra este acto puede interponer recurso ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social en el plazo de ocho días, contados a partir de la notificación de la presente diligencia. El procedimiento administrativo de apremio no se suspenderá, aunque se interponga recurso, salvo en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Y encontrándose la interesada en situación de rebeldía, por paradero desconocido, se hace la presente notificación en virtud de lo dispuesto en el artículo 104.3 de la Orden de desarrollo vigente del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Calatayud a 26 de agosto de 1988. — El recaudador ejecutivo, P. O., Carmen García Rodríguez.

### Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

#### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa ICOA Aragón, S. A.

Núm. 54.174

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa ICOA Aragón, S. A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa ICOA Aragón, Sociedad Anónima, suscrito el día 24 de mayo de 1988 entre representantes de la empresa y de los trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial de fecha 7 de julio, y de conformidad con lo que dispone 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza, 14 de julio de 1988. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social. Por sustitución: El secretario general, José-Luis Monge Casao.

(Conclusión: Ver BOP anterior.)

## sección 4ª

## CONSECUENCIAS RETRIBUTIVAS DE LA MOVILIDAD

## ART. 84ª - NO MODIFICACION CONDICIONES

- a) En los supuestos señalados en el Art. 72 b) no se tendrá derecho a ninguna modificación ni en el Sueldo de Calificación, ni en el Escalón de Valoración y Categoría, salvo las que les correspondan por aplicación de la propia valoración del puesto de trabajo.
- b) En los demás supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este Capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas, serán las que se indican a continuación.

## ART. 85ª - COMPLEMENTO POR CONDICIONES MODIFICATIVAS.

En todos los supuestos de cambios de puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa originaria del mismo, y lo mismo la movilidad sea geográfica que funcional, provisional o definitiva, etc. se perderá la POSICION en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona, y por lo tanto la retribución correspondiente a este concepto, pasando a percibir lo que le corresponda por la nueva Posición en esta escala que tenga el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará tanto si el cambio ocasiona un incremento como una disminución de la retribución, e incluso si lo hace desaparecer, ya que este concepto retributivo es un complemento unido al puesto de trabajo. Solamente se conservará derecho a esta retribución por condiciones modificativas y en la parte que corresponda, cuando se den los supuestos de disminución definidos en el Art. 100.

## ART. 86ª - REPERCUSION EN EL SALARIO DE CALIFICACION.

## 1. Regla básica:

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán siempre asignado el escalón de Valoración que les corresponda según el puesto de trabajo que realmente desempeñen, de forma definitiva, en cada momento de su vida laboral.

Para no alterar esta clasificación, las diferencias retributivas que les puedan corresponder, se abonarán por la forma establecida en el Art. 126.

## 2. En los cambios provisionales:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su escalón, Salario de Calificación, y Categoría.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación, ni a percepción de cantidades, por otros compañeros, en razón a una supuesta comparación con lo que tenga asignado la persona afectada por la garantía establecida en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el escalón que tenía mientras dure la situación de provisionalidad, pero la diferencia entre el Salario de Calificación correspondiente a su Escalón y el del puesto que ocupa, se le abonará en la retribución mensual, que se reflejará en el bono diario, perdiéndose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad y si el trabajador consolida su puesto como definitivo, según la norma del Art. 76 c) estará a las condiciones retributivas que establece en el nº 3 de este Artículo.

d) Si se da el supuesto previsto en el Art. 77 b), seguirá sin modificación en el Escalón y Salario de Calificación hasta que se dé la circunstancia prevista en el último párrafo del apartado b) del Art. 77 en cuyo momento pasará a regirse íntegramente por la nueva situación que le corresponda.

## 3. En los cambios definitivos:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo, se le asignará el nuevo Escalón y el nuevo Salario de Calificación en el momento que corresponda.

La diferencia entre el salario de calificación anterior y el nuevo se le conservará como garantía personal, abonándosele por las reglas establecidas por el art. 126 de Garantías Retributivas y Penetración. Esta cantidad de Garantía se perderá, en el todo o en la parte que le corresponda, en cualquier aumento de escalón que tenga con posterioridad, cualquiera que sea el motivo de este aumento, salvo que sea por Convenio Colectivo.

b) Si la persona pasa a ocupar un puesto de Escalón superior, se le aplicará éste y pasará a cobrar el correspondiente Salario de Calificación, en el momento que le corresponda.

En esta subida se le absorberán las cantidades que por Garantía, tuviera en el Plus de Garantías Retributivas y Penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación general salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o en acuerdo particular con el interesado. En estos supuestos prevalecerán estas condiciones sobre la norma general.

ART. 87ª COMPLEMENTO PERSONAL- Las Garantías retributivas que se obtengan a consecuencia de lo regulado en esta Sección 4ª tendrán siempre un carácter de complemento retributivo de carácter personal.

## ART. 88ª REPERCUSION EN LAS PRIMAS

a) En el caso del paso de una persona de un puesto de prima fija a un puesto de prima medida durante el periodo de adaptación, prueba o aprendizaje, seguirá cobrando lo que tenía anteriormente y una vez

terminado éste, pasará a lo que le corresponde cobrar por el nuevo sistema.

b) En el caso del paso de primas medidas a un puesto de prima fija, seguirá cobrando durante un periodo de un mes consecutivo, a contar desde la fecha del cambio, el promedio que le correspondiera según las normas que regulan el pago del mismo.

Una vez haya pasado a cobrar por el sistema de prima fija, se le garantiza la diferencia entre ésta y lo que estaba cobrando como prima medida, con el límite del 20%. Esta diferencia se incluirá en el Plus de garantía retributiva y se regirá por las normas generales establecidas para la misma, perdiéndose en su totalidad siempre que vuelva a un trabajo de prima medida.

c) En el caso de paso de un puesto de prima medida a otro también de prima medida, durante el periodo de adaptación (definido en el art. 36) o durante el periodo de prueba (definido en el art. 79 c), y mientras dure el mismo, cobrará por algunos de los dos sistemas siguientes:

- Mediante una exigencia estimada marcada por el Departamento correspondiente.
- Por el sistema de Prima-Promedio, tal como aparece regulado en el Art. 50 b) (promedio del mes anterior limitado al 20%)

## ART. 89ª- CAMBIOS EN LA MOVILIDAD GEOGRAFICA

El valor de todos y cada uno de los conceptos retributivos y demás condiciones inherentes al cambio, se regirán por lo que se establezca o acuerde en cada caso.

## CAPITULO VI

## POLITICA DE EMPLEO Y PLANTILLA

ART. 90ª - PLANTILLA- Se entiende por plantilla el número total de personas que trabaja en la Empresa, en un Centro de Trabajo, en un Departamento, Sección u Oficina, en un momento dado. Siendo la Empresa y sus diversos componentes estructurales, unos entes dinámicos y variables por exigencia del desarrollo del negocio y del progreso tecnológico, la plantilla de los mismos será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales de trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto, la Empresa amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este Convenio y el la Legislación Vigente.

ART. 91ª- REGISTRO- La Lista de los trabajadores afectados por este convenio, es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza en mismo, que es confeccionado cada cuatro años, con los datos del personal existente, con un mes de antelación a la fecha de la convocatoria de elecciones sindicales.

Esta lista se publicará en el tablon de anuncios, y en ella aparecerá todo el personal incluido en el Convenio Colectivo, colocados por su número personal en orden de menor a mayor.

Los datos que tendrá esta lista serán:

- Número personal
- Nombre y dos apellidos
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa
- Nomina (Obrero o Empleado).

A esta lista se añadirá también, en separata, la relación del personal excluido del Convenio.

ART. 92ª- INGRESO DEL PERSONAL- La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo prescrito en el mismo. En todos los supuestos, la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal. En igualdad de méritos para el ingreso, tendrán preferencia para ello, quienes en ese momento están contratados por la Empresa, por alguna de las formas de contratación a que se refiere el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que lo desarrollan.

ART. 93ª- CESE- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la fecha definitiva de la baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir dicho plazo, según la fórmula de descuento establecida en el Art. 136. Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación se abonarán lo mas pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final, hasta que llegue el primer día de pago habitual.

ART. 94º- PERMISOS RETRIBUIDOS- El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y duración que establece el Art 37 nr.3,4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el anexo I de este Convenio. Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborables, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ej. una enfermedad o muerte de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible. Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido e incluso como falta injustificada.

A efectos de la concesión de estos permisos, sólo se considerarán días inhábiles los domingos y los días de fiestas oficiales declarados como tales por las autoridades del Estado para cada año. Los sábados serán considerados como hábiles, salvo que coincida con un día de fiesta.

En el supuesto del personal que trabaja a sistema de 7 días, se considerará como día inhábil el último día de cada descanso semanal y los días de fiesta que coincidan.

Esta clasificación de días hábiles e inhábiles, se tendrá en cuenta también para los casos en que el permiso suponga un desplazamiento.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al periodo de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días de vacaciones, puentes, bajas por I.L.T. permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este Artículo, no se tendrá derecho a este permiso.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer gestiones administrativas necesarias.

ART.95º- SUSPENSIÓN DE CONTRATOS- No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el Art. 90, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando estas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el Art.45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada tipo de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidas en este Convenio.

ART.96º - PERMISOS SIN SUELDO - Podrán solicitar permiso sin sueldo, con una duración máxima de hasta dos meses, todo el personal que habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Empresa mas de dos años; será potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que, desde el punto de vista de carga de trabajo, exista. No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

ART.97º - EXCEDENCIAS- Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el Art.46 del Estatuto de los Trabajadores mas las particularidades que se señalan en este artículo.

a) Se considerarán, también, excedencia forzosa la que se concede por: -Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo y mientras dure éste.

Se considerará, también, excedencia voluntaria la establecida en el nº 3 del Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado del hijo.

b) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1º de un mes natural.

El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la alegada en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el periodo de tiempo marcado, se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso al trabajo se efectuará:

-Si es forzosa: Dentro de los 30 días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día 1º del mes natural mas próximo a la fecha de la solicitud.

-Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supeditada a que

exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de similar o inferior categoría que se produzca en el plazo de 1 año a la terminación de la excedencia, y si el trabajador no lo acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los Beneficios Extrasalariales de la Empresa, mientras dure ésta.

e) Al momento de ser baja por excedencia: se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

f) Al reingreso de la excedencia:

1º Si es forzosa: pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior.

Si es inferior, cobrará y se le asignará el escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará como garantía personal, en el plan de garantías Retributivas o penetración definido en el Art.126 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el Art.77 b) 2º párrafo.

El tiempo que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se computará para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2º Si es voluntaria: cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta, no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

ART.98º- SERVICIO MILITAR- La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará derecho a excedencia especial, con reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y un mes mas, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa, como si hubiera estado en activo.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajocando 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 reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

a todo el personal durante su permanencia en el Servicio Militar obligatorio (con exclusión de los voluntarios) se le abonará el 50% de la retribución que le corresponda por su jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador que ocupe provisionalmente la vacante temporal de otro en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

ART.99º- DISMINUCIÓN PSICOFÍSICA PARA EL TRABAJO- Se considera personal con disminución psicofísica para el trabajo:

a) Con declaración oficial:

- los declarados con una incapacidad permanente parcial.
  - los declarados con una incapacidad permanente total para la profesión habitual.
  - los declarados con una incapacidad permanente absoluta.
  - los declarados grandes invalidos.
  - los calificados con un grado de disminución suficiente según las normas legales.
- Las anteriores calificaciones se refieren a las hechas legalmente por los Organismos Oficiales competentes para ello.

b) Sin declaración oficial:

Serán considerados minusvalidos aquellas personas que a consecuencia de alguna enfermedad o desgaste físico natural, como consecuencia de la dilatada vida al servicio de la Empresa sean calificados como tal por la propia Empresa.

c) En todos los casos de disminución se actuará por lo establecido en la Ley y por lo que se establece en el Artículo siguiente.

ART.100º- ACTUACION

a) En todos los casos de disminución y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procederá así:

-Darle un trabajo adecuado, considerándose como trabajo adecuado aquel que en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo y de acuerdo entra las partes, se establezca para cada caso.

-Pasarle al interesado al sistema de clases pasivas de la Empresa, abonándole la correspondiente pensión complementaria por invalidez, siempre que tal situación de pensionista haya sido reconocida por la Seguridad Social.

b) En todos los supuestos en que la Empresa dé trabajo al disminuido, y en cuanto se refiera a las Garantías Retributivas, se estará a lo siguiente:

1º- La persona pasará a tener la Clasificación Profesional y Valoración que correspondía al puesto que realmente desempeña, en función con la regla básica

establecida en el Artículo 86.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2ª La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibiría en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de garantías Retributivas y Penetración, como un complemento personal de Retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya teniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución, una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la Empresa, se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral.

ART.101ª- APLICACION- Para que las personas en situación de disminución tengan derecho a lo establecido en el Art.100, se requerirá:

a) Además de la declaración oficial de la situación; las personas deberán someterse a todas las pruebas y dictámenes que la Empresa, a través de los facultativos, libremente elegidos por ella, determinen.

En el caso de que la persona no las acepte, la Empresa quedará libre según las facultades que el Ordenamiento Jurídico le concede para ello. Igualmente, la Empresa actuará en el mismo sentido siempre que se demuestre cualquier caso de fraude u ocultación de datos en la información por la persona afectada, en orden a ocultar, disimular, falsear o desvirtuar su presunta situación.

b) Petición escrita, hecha al momento de conocer su situación, dirigida al Jefe de Personal del Centro.

ART.102ª- PUESTOS PARA PERSONAL DISMINUIDO

a) Lista de personal.

de acuerdo con lo dispuesto en el apartado b) del Art. 101 con las personas que comuniquen su situación de disminución y después de que ésta sea aceptada como tal, figurarán en una lista de disminuidos que será el documento base para ocupar los puestos adecuados en cada caso.

b) Las personas declaradas disminuidas y que continúen trabajando en la Empresa, serán encajadas en puestos adecuados, a medida que existan vacantes en los mismos y en función de las características del puesto y aptitudes del disminuido.

Ninguna de las personas que ahora ocupa uno de estos puestos podrá ser desplazado del mismo para dárselo a otro disminuido.

Estos puestos no obligan a la Empresa a mantenerlos siempre y a cubrirlos pues dichos puestos pueden ser totalmente amortizados cuando así lo considere necesario.

ART.103ª- NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO. El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual valoración, rendimiento y horario; y viceversa.

El horario de trabajo y la asignación de personas a un tipo de horario u otro, así como a los turnos, inclusive el nocturno, se hará sin ninguna discriminación por razón de sexo, lo mismo sea discriminación en contra de la mujer o el hombre.

En consecuencia con todo esto, la organización del trabajo en las tareas en que se hagan a turnos, se establecerá de tal forma que tanto la mujer como el hombre puedan trabajar de noche o de día, no conservando ningún derecho en contra de ello, en razón a anteriores regulaciones legales o contractuales que motivarían diferencias de trato entre un sexo y otro.

ART.104ª -COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD-

a) Cuando el absentismo por enfermedad en un mes natural sea superior al 5%, las bajas por Enfermedad que se produzcan o subsistan en el mes natural siguiente, percibirán exclusivamente el 75% de los conceptos retributivos que se especifican en el Art. 132, a partir del primer día de enfermedad, inclusive estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por I.L.T.

b) Cuando el absentismo por Enfermedad de un mes natural completo sea igual o inferior al 5%, las bajas por enfermedad que se produzcan o subsistan en mes natural siguiente, percibirán el 100% de los conceptos retributivos que se especifican en el Art. 132. En el pago de las anteriores cantidades está incluido el pago desde el primer día y lo que se percibe de la Seguridad Social por I.L.T..

c) No obstante lo dispuesto en el apartado a), en los casos de baja por enfermedad, el trabajador percibirá el 100% de la retribución, a que tenga derecho en tal situación cuando la baja en la enfermedad se prolongue más allá de 60 días continuados e ininterrumpidos de duración. La prestación anterior se abonará a partir del 61 día de la baja inclusive, y por lo tanto, sin efectos retroactivos y con independencia del índice de absentismo y del complemento que, según este índice le hubiera correspondido.

d) Para el cálculo del % de absentismo por enfermedad, se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- La totalidad de ausencias al trabajo por enfermedad que se produzcan, si tiene baja oficial del Seguro.  
- El cómputo de este absentismo que se hará sólo para los grupos de obreros de la Empresa.

- El % de absentismo se obtendrá por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas de ausencia por enfermedad del mes}}{\text{Horas teóricas ordinarias de trabajo mes}} \times 100$$

e) En todos los casos, está incluido el pago de los cuatro medios días que se hacía hasta ahora.

ART.105ª- COMPLEMENTO DE ACCIDENTES- En el caso de baja por accidente (ILT) el pago será del 100% de los conceptos retributivos que determinan en el Art.132, deduciéndose lo que corresponda por Impuestos y Seguridad Social. Con el fin de evitar posibles abusos en los casos de baja por accidente, en todos aquellos casos que se considere que el accidentado está incurriendo en los apartados 2ª, 3ª, y 4ª del Art. 109, se adoptarán las medidas oportunas para que estos hechos no se den, tipificándolos como faltas sancionables una vez comprobados, proponiéndose en estos casos las sanciones que se determinen.

ART.106ª-CONDICIONES PARA EL COBRO DEL COMPLEMENTO DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD:

a) El derecho a la prestación del complemento por enfermedad y accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con los partes de baja, confirmación y alta, expedidos por los médicos de Medicina General o Especialistas de la Seguridad Social, adscritos al trabajador.  
b) Quedarán excluidos del derecho al Complemento, los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación que causen derecho a indemnización o subsidio.

c) La duración del percibo del Complemento subsistirá mientras el trabajador enfermo o accidentado tenga derecho a la indemnización económica legal de Incapacidad Laboral Transitoria y de acuerdo con las normas de este Convenio.

ART.107ª-FORMA DE PAGO D EL COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en el caso de baja por enfermedad o accidente es menor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social, se abonará esta última cantidad.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en los casos de enfermedad o accidente por aplicación de las normas de este convenio es mayor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social, se abonará lo primero.

En ambos casos, los pagos de la S.S. por I.L.T. de Enfermedad o Accidente no se incluirán en el cómputo de las Pagas Extraordinarias y sobre estos pagos se descontará en cada nómina mensual lo que corresponda por retención del I.R.R.P.F.

ART.108ª-VIGILANCIA-

a) Toda persona en situación de baja por enfermedad o accidente quedará obligada a aceptar las medidas de control y vigilancia que en cada momento pueda establecer la Empresa, incluyéndose en estas medidas la posible hospitalización del interesado en el Centro que la Empresa a través de sus Servicios Médicos, dictamine. Los gastos de esta hospitalización serán por cuenta de la Empresa.

En el caso de que la persona no acepte estas medidas perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la Empresa, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le corresponden con cargo a la Seguridad Social.

b) La Empresa se reserva el derecho de nombrar visitantes por su cuenta y colaborará como lo crea conveniente para el mejor funcionamiento del sistema.

ART.109ª-FALTAS Y SANCIONES

a) Son faltas sancionables durante el periodo comprendido desde la fecha de la baja a la del alta médica, ambas inclusive, las siguientes:

- 1ª Faltar al respeto debido al Médico, a los Visitadores o Vocales de la Empresa.
- 2ª Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones facultativas, dictadas para su curación.
- 3ª Simular enfermedad o alargar la misma.
- 4ª No observar durante la baja una conducta adecuada en orden a su pronta curación.
- 5ª Estar fuera de su domicilio en horas distintas a las que se establecen a continuación: de 9 de la mañana a 21 horas. Se exceptúan de esta obligación los enfermos que acrediten haber acudido a consulta de su Médico de Cabecera, Especialistas, etc... cuyas consultas no coincidan con los horarios autorizados para paseos y esparcimiento.

Cualquier otro caso, debe ser objeto de autorización expresa del Departamento de Personal.

- 6ª El asistir a cines, teatros, fútbol, etc..., establecimientos de bebidas alcohólicas, (cantinas, bares, cafés, etc...), ni siquiera beber a la puerta de los mismos; practicar deportes de cualquier clase, trabajar en sitio alguno y, en general, todo cuanto pueda perjudicar a la salud del enfermo o demostrar que no hay razón alguna para estar de baja.
- 7ª El ausentarse de la localidad en que radique su domicilio, sin autorización previa de la Empresa.

b) Las sanciones aplicables a las faltas reguladas en el número 6, serán las siguientes:

- La primera vez, pérdida del complemento desde el mismo día de la infracción y devolución del 50% de lo percibido hasta ese día.
- La segunda vez, además de perder la prestación, deberá devolver el 100% de lo percibido.
- La Empresa tomará medidas mas severas teniendo en cuenta las circunstancias y gravedad del caso pudiéndose llegar incluso al despido.

## CAPITULO VII

## JORNADAS DE TRABAJO

ART.110º- JORNADA DE TRABAJO- Las jornadas efectivas de trabajo serán:

	ANUAL		
	horas diarias	días de trabajo	horas efectivas de trabajo
Año 1988			
-Personal que trabaja por el sistema de turnos (1, 2 ó 3 turnos)	8	223	1.784
-Personal que trabaja por el sistema de 7 días	8	218	1.784
-Resto del personal	8	225	1.800
Año 1989			
-Personal que trabaja por el sistema de turnos (1, 2 ó 3 turnos)	8	222	1.776
-Resto del personal	8	224	1.792

Salvo que por necesidades del trabajo hubiera que negociar otro horario.

El personal que trabaja por el sistema de turnos continuados, lo mismo sea en régimen de 5 días a la semana que de 7 días, podrá seguir utilizando media hora para comer el "Bocadillo", aunque no se pagará ninguna cantidad separada por esta interrupción.

El resto del personal seguirá manteniendo la misma interrupción para comer al medio día que ahora tiene, y esta interrupción no será retribuida, ni considerada como horas de trabajo efectivo.

ART.111º- HORAS DE ENTRADA Y SALIDA- Las horas de entrada y salida, tanto al principio y fin de la jornada, como las interrupciones de éstas para la comida del medio día, no retribuido, o las que hagan para interrupciones por el tiempo de "bocadillo", serán las establecidas para cada Centro o para cada grupo de departamentos o secciones, de acuerdo con las necesidades de producción de cada uno de ellos y en función de las normas establecidas en este Convenio y en la legislación aplicable al caso.

a) El marcaje de estas horas para el personal operario se hará por las normas establecidas en los Acuerdos que regularon la implantación del control automático, tal como se recogen a continuación:

1. Como norma general, en todas las horas de entrada y salida, se concederá una flexibilidad de hasta 10 minutos, pero con la obligación de cumplir siempre la jornada de 480 minutos u ocho horas; es decir, entre la hora de entrada marcada y la hora de salida marcada, debe haber una diferencia de tiempo de 8 horas o 480 minutos.

2. En casos excepcionales, debidos a condiciones de higiene o a situaciones debidamente autorizadas, la flexibilidad podrá aumentarse hasta 20 minutos, en las mismas condiciones de cumplimiento de horario diario citadas en el párrafo anterior.

3. Esta flexibilidad se computará de la siguiente forma:

- A la hora de entrada computándose 10 ó 20 minutos antes, según los casos sobre las actuales horas de principio de jornada.

- A la hora de salida, 10 ó 20 minutos antes, según los casos, de la hora de fin de jornada.

4. Solape en tiempo de flexibilidad-en caso de que hubiera problemas en la ocupación de máquinas, con motivo de la flexibilidad, los operarios deberán ponerse de acuerdo, y en caso contrario tendrá derecho prioritario a ocupar la máquina, el que estuviera dentro de las horas normales de su turno de trabajo.

5. Flexibilidad por equipos-el relevo en los trabajos por equipos, se hará individualmente puesto por puesto, ajustándose a lo expuesto en el Art.113. todo ello en el buen entendimiento en que la máquina no puede dejar de producir.

b) Los empleados seguirán marcando por las normas actualmente en vigor, en los relojes colocados para tal fin.

c) El fichaje de las entradas y salidas de la Fábrica, se hará siempre con ropa de trabajo y cada persona marcará en los aparatos que le hayan sido asignados.

d) Además del fichaje de entrada y salida al principio y fin de cada jornada, que se refiere también a los casos de jornada partida, se deberá marcar la entrada y la salida en todos los supuestos en que la persona abandone el recinto de la Fábrica. Lo mismo se hará, tanto sea este abandono por causa retribuida como no retribuida.

En este sentido, el tiempo de bocadillo y de comida, sólo se registrará cuando se abandone la Fábrica para estos menesteres.

e) Todos los retrasos o adelantos que se observen sobre las distintas horas de entrada y salida, serán siempre no retribuidos y se descontarán en el pago por la normativa señalada en el Art. 135 y además serán consideradas como faltas de puntualidad y por lo tanto le serán aplicables las normas previstas en el anexo III de Faltas y Sanciones, aunque a sólo efecto de estas sanciones. Sólo se considerará falta, el llegar con retraso superior a 5 minutos de la hora teórica fija de principio de jornada, considerándose estos 5 minutos como tiempo de corteza.

Esta norma se aplicará también en los casos de jornada partida. En los supuestos de horarios flexibles, se considera como falta de puntualidad o retraso, el no cumplimiento de la jornada diaria, según la diferencia entre la hora de entrada y salida registradas.

ART.112º- DIAS FESTIVOS-CALENDARIO ANUAL DE TRABAJO.

a) Todos los años y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes, se confeccionará el calendario anual, distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días que salgan de trabajo. Para el personal que trabaja a 5 días (Lunes a Viernes) se deducirán los días correspondientes a Sábados, Domingos, Festivos y vacaciones anuales.

b) A la hora de redactar el calendario anual, se podrá establecer, de mutuo acuerdo la reducción del periodo continuado de vacaciones de Verano en 2 días, pasando estos a disfrutarse con motivo de los diversos "puente" o fiestas navideñas, que surjan a lo largo del año.

c) Se considerarán festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37, nº 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que alguna de las fiestas señaladas por las autoridades caiga en Sábado o en Domingo y vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar varios días consecutivos de descanso por caer entre dos feriados, y dentro del respeto al horario anual establecido. Estos días de descanso deberán quedar prefijados en el calendario anual correspondiente que, según lo dispuesto en este artículo, será preceptivo hacer.

d) Los días 24 y 31 de Diciembre se trabajarán 4 horas, a excepción del turno de noche que vacará las 8 horas.

ART.113º- ORGANIZACION DE TRABAJO A TURNOS-A la vista de las necesidades de producción y organización, será potestad de la Empresa, establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el nº de turnos y la adjudicación de personas a los mismos, según las necesidades de producción dentro del mantenimiento dentro del sistema de turnos existente en la actualidad. La rotación de turnos se verificará aprovechando el descanso dominical o semanal.

Los obreros del turno saliente no podrán abandonar su trabajo hasta que sean relevados por los operarios del turno siguiente de acuerdo con la normativa legal.

ART. 114º HORAS NOCTURNAS- Se considerarán horas nocturnas, las definidas como tales en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 115º- HORAS EXTRAORDINARIAS- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

Las mismas se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el Art. 129 y se registrarán, tanto para su proposición, aceptación, realización y topes, por lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2001/83 sobre regulación de la jornada de trabajo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos del tope señalado, y será obligatoria su realización, en los siguientes casos:

- Las que se realizan bajo la denominación de puesta en marcha, paradas y horas intempestivas.

- Las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones.

- Las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor.

- Las que sean necesarias para hacer labores de reparación, mantenimiento y limpieza con las instalaciones de la Fábrica paradas.

- En las paradas y puesta en marcha se harán las horas necesarias y por las personas que se indique (las mínimas) para parar y arrancar, en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria, correspondiente a 8 horas (arrancada y parada de las máquinas, después y antes del descanso semanal o de cualquier día festivo o de cierre de Fábrica).

Todas las anteriores horas y a efectos de cotización a la Seguridad Social serán consideradas como estructurales.

ART. 116º- VACACIONES

a) Generales:

La duración de las vacaciones será de 22 días laborales (excluidos sábados, domingos y festivos) para todo el personal, sin discriminación de categorías ni antigüedad, quedando exclusivamente como vacaciones superiores a los 15 días naturales al año que se concede al personal con 40 años o más de servicio.

Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de Fábrica, con las excepciones que sean necesarias para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación e inventarios, operas de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otros de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres, que en oficinas y servicios. En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

b) Adicionales:

El personal que trabaja a turnos continuados y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternos en este sistema disfrutará de

dos días de vacaciones adicionales.

c) Normas comunes:

El período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1º de Julio del año anterior y el 30 de Junio del año en curso.

Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el Art. 94.

Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

La fecha de disfrute de estas vacaciones adicionales se fijará para el año 1.988 de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa. A partir de 1.989 se introducirán en el Calendario Laboral Anual para disfrutarlos en fechas comunes. Se pagarán por las normas que se especifican en este Convenio.

CAPITULO VIII

SISTEMAS DE RETRIBUCION

ART. 117º- SISTEMA RETRIBUTIVO- En ICA Aragón, S.A. los salarios se dividen en dos grandes conceptos: el primero de ellos se refiere a la retribución directa por el trabajo realizado y el segundo a la retribución por determinadas condiciones del trabajador y del trabajo (Retribución indirecta).

A su vez la retribución directa persigue compensar: por un lado, la prestación del trabajo de la persona según la profesionalidad, nivel o categoría, por la que cada uno aporta su contribución a la Empresa. Por otro, se trata de compensar los distintos comportamientos humanos y profesionales en razón a una mayor o menor cantidad del trabajo; a diferentes merecimientos; a mejores o menores calidades de los bienes y servicios fabricados o prestados.

ART. 118º- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS- Todos los actuales conceptos retributivos por los que ICA Aragón, S.A. pagaba al personal, cualquiera que sea su origen o fuente quedan eliminados, sustituidos y absorbidos en los nuevos conceptos que se citan. Cada uno de ellos tendrá la consideración jurídica que establece la legislación.

Lista de conceptos retributivos

	EN ICA ARAGON, S.A.	
	Retribución directa	Retribución indirecta
Por su calificación jurídica	Retribución directa	Retribución indirecta
Salario base	Salario de calificación	
Complemento por calidad o cantidad	Primas medidas Primas no medidas	
Complemento por puesto de trabajo	Condiciones Modificativas	Plus Sábado y Domingo Plus de Nocturnidad Plus de Turnos
Complemento por condiciones personales		Antigüedad (solo nómina operarios) Plus de Garantía Retributiva
Complemento por Mayor Horario	Horas extraordinarias	
De vencimiento superior al mes		Pagos extraordinarios
Por suplidos		Dietas-Gastos de Viaje

ART. 119º- SISTEMA RETRIBUTIVO DE EMPLEADOS-

a) Salario de calificación.

El concepto de Salario de Calificación constará de tres facetas: la primera de ellas, el UMBRAL MINIMO (que cuando proceda legalmente equivaldrá al Salario Base); la segunda, el UMBRAL MAXIMO; y la tercera, la PENETRACION, que es el punto entre el máximo y el mínimo del salario de cada Escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

El UMBRAL MINIMO es el que figura en la Tabla. El UMBRAL MAXIMO se fijará incrementando este UMBRAL MINIMO en un 40%, aunque hay que señalar que la fijación de este UMBRAL MAXIMO no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse.

En el espacio que existe entre el UMBRAL MINIMO y el UMBRAL MAXIMO para cada Escalón, quedarán colocadas las personas según su Salario de Calificación total, llamándose Penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por Salario de Calificación y el salario del UMBRAL MINIMO, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Calificación total y personal} \times 100}{\text{Umbral Mínimo}} = \% \text{ penetración}$$

b) Cambios de Escalón.

- Cuando el cambio sea a un Escalón superior, la diferencia entre el Salario de los UMBRALES MINIMOS que esto representa será deducida de la Penetración que esa persona tenga en el momento del cambio.

- Cuando el cambio sea a un Escalón inferior, la diferencia entre los UMBRALES MINIMO que esto suponga se incrementará al concepto de Penetración, pasando

ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a Escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior.

ART. 120º- SISTEMA DE PAGO DE OPERARIOS- El personal de la nómina de obreros cobrará un sueldo al mes, confeccionándose su nómina mensualmente, según los valores que correspondan a cada persona y a cada puesto de trabajo.

Se cobrará esta retribución mensual del 25 al 3 de cada mes (tanto los conceptos fijos como los variables). Para realizar la conversión del Salario Día al Salario Mensual se actuará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Calif. mes} = \frac{\text{Salar. Calif. Día} \times 365 \times 1,4417}{17,3}$$

Al resultado así obtenido se aplicará el incremento salarial pactado para 1.988.

ART. 121º- SALARIO DE CALIFICACION- Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del Escalón que corresponde a cada puesto de trabajo, según la Valoración de Tareas.

Estos salarios se calcularán y abonarán sobre las horas trabajadas, sin más excepciones que las establecidas en este Convenio para el pago de aquellos tiempos de no trabajo que tengan derecho a esta percepción.

El Escalón, y la retribución correspondientes a cada uno de éstos, es el que aparece en la Tabla I de este Convenio.

ART. 122º- PRIMAS O INCENTIVOS- Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento en su retribución en concepto de prima o incentivo, y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación, aplicándose para el cálculo de esta disminución la misma fórmula que para el abono de primas positivas.

Las fórmulas para la obtención de la cantidad por prima a cobrar son las especificadas en la Sección 4ª del Capítulo III de este Convenio.

Los porcentajes de prima obtenidos se aplicarán sobre el salario de calificación correspondiente a la tarea concreta a que se refiere la prima y por el tiempo empleado en ella, salvo en el caso de prima promedio.

ART. 123º- CONDICIONES MODIFICATIVAS- El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la Tabla II, se regirá por las normas que se señalan en los Arts. 55 b) y 85.

Las Condiciones Modificativas correspondientes a cada puesto o a cada persona se modificarán siempre que ésta cambie de puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo y el tiempo de este cambio, pasando a regirse por la Condiciones Modificativas que correspondan al nuevo puesto. Esta regla se aplicará tanto si significa un aumento de la percepción por estas condiciones como una disminución.

En la retribución de estas condiciones quedan incluidas las cantidades que correspondan por el complemento salarial legalmente conocido como Plus de trabajos técnicos, penosos y peligrosos.

ART. 124º- PLUS DE NOCTURNIDAD- El Plus de Nocturnidad será el indicado en la Tabla VI, abonándose por las horas trabajadas en estas condiciones y no se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales. Cuando la persona prolongue la jornada nocturna, continuando sin interrupción en su trabajo, seguirá percibiendo por este exceso de tiempo, y sin perjuicio de lo que perciba por horas extraordinarias, la cantidad de nocturnidad que corresponda.

ART. 125º- COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD- El pago de la antigüedad por años de servicio se ajustará a las siguientes reglas:

a) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1º del mes en que se cumplen, contados desde su ingreso en la Empresa, tanto si es con carácter de fijo como eventual, aunque en este último caso se exigirá que haya pasado de eventual a fijo sin interrupción de contrato.

En el caso de que el trabajador cese en la Empresa y posteriormente reintrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

- Los que reintresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.
- Los que reintresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

Los que reintresen de excedencia voluntaria, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se la abonará desde la fecha en que causa tal hecho, incrementándose la retribución que por baja le corresponda según el índice de absentismo establecido para el cobro de tal percepción.

b) Importe antigüedad empleados:

Será el que figura en la Tabla V de retribución, señalando por separado los importes de trienios y quinquenios mes.

c) Importe antigüedad operarios.

A partir de 5 años de antigüedad	5,00%
" " " 11 " " "	12,34%
" " " 16 " " "	19,69%
" " " 21 " " "	27,04%
" " " 26 " " "	34,38%
" " " 31 " " "	41,73%

Este porcentaje por antigüedad se aplicará sobre los importes mensuales correspondientes al Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Prima, Plus de Garantía, Nocturnidad y horas extraordinarias.

**ART. 126º- PLUS DE GARANTIA RETRIBUTIVA**

a) Nómina de operarios.

Todas las Garantías Retributivas a que se hace mención en este Convenio quedarán englobadas en el llamado Plus de Garantía Retributiva que recogerá el importe de las Garantías Retributivas dinerarias establecidas y por las distintas fórmulas que para cada caso se señalan.

Este Plus será un elemento móvil que podrá bajar o subir según el juego de las diversas Garantías establecidas.

b) Nómina de empleados.

A partir de este Convenio la Penetración será un elemento móvil que podrá subir o bajar según el juego de las diversas garantías establecidas.

**ART. 127º- PLUS DE TURNOS-** El plus de turnos queda fijado en la cantidad que aparece en la tabla VI.

Se cobrará sólo por los días en que el personal preste sus servicios por esta modalidad de trabajo y tendrán derecho a él todas las personas que trabajen en el sistema de turnos continuados, entendiéndose por turno continuado aquel en que se presta la jornada diaria sin interrupción al mediodía para comer.

Este concepto no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y no computará en las adicionales.

**ART.128º- PLUS DE TRABAJO SABADO Y DOMINGO-** El plus de trabajo a siete días a que se refiere el punto 1.6.2. del acuerdo laboral del 18.5.84, se pagará según los valores que aparecen en la tabla VI de este convenio y no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y no computará en las adicionales.

**ART.129º- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias cuya regulación está establecida en el art. 115 se abonarán según lo que sigue:

a) Recargos

- Las dos primeras horas: el 75 %
- Las que excedan de las dos primeras horas: el 85 %
- Las realizadas en días de descanso semanal, festivos y nocturnos: el 90 %

b) Bases

Operarios

Base hora extra=(Salario Calific. hora+Prima+Condi.Modif. hora+Plus Garantía hora) x (1+ % Antigüedad).

Empleados

Base hora extra=(Salar.Calif. mes+Condic.Modif.mes+Antigüedad mes) mes anterior

200

c) Pago

Operarios

Se abonarán las realizadas dentro de cada mes y en la fecha de pago correspondiente a la mensualidad.

Empleados

se abonarán las realizadas en el mes natural anterior.

Tanto para Operarios como para Empleados, el importe de las horas extraordinarias no influirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

**ART. 130- PAGO DE VACACIONES**

1. Vacaciones generales.

a) Nómina de obreros.

Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual de los siguientes conceptos:

- Salario de Calificación.
- Condiciones Modificativas.
- Garantía retributiva.

En los conceptos variables se tomará el promedio de la totalidad de lo obtenido por la persona en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute, que en el Salario de Calificación y Condiciones Modificativas, el promedio se añadirá a la cantidad fija de cada uno de estos conceptos, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{-Promedio diferencia Salario Calificación=} \frac{\text{Total diferencia Salario Calificación}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{- Promedio diferencia Cond. Modific. =} \frac{\text{Total diferencia Cond. Modificat.}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{-Promedio Prima =} \frac{\text{Total prima}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Importe Prima= Días laborables vacaciones x 8 x promedio Prima

$$\text{-Promedio Nocturnidad =} \frac{\text{Nocturnidad}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Importe Nocturnidad= Días laborables vacaciones x 8 x promedio nocturnidad

$$\text{-Promedio Plus de Turno =} \frac{\text{Total Plus Turno}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Importe Plus Turno= Días laborables vacaciones x 8 x Promedio Turno

$$\text{-Promedio Plus Trabajo 7 días=} \frac{\text{Plus Trabajo 7 Días}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Importe Plus Trabajo 7 días= Días laborables de vacaciones x 8 x promedio Plus trabajo a 7 días.

b) Nómina de Empleados.

Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones, va incluido en la correspondiente retribución mensual. Los conceptos variables correspondientes a los Pluses de Turnos, Nocturnidad, y Trabajo a 7 días se calcularán de la misma forma que para el personal obrero.

**2. Vacaciones adicionales.**

a) Nómina de Obreros.

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales, excepto los conceptos de Plus de Turno, Nocturnidad y Plus Trabajo a 7 días que no se aplica para las vacaciones adicionales.

b) Nómina de Empleados.

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales, excepto los Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, y Trabajo a 7 días que no se aplica para las Vacaciones Adicionales.

**ART. 131º.-PAGO DE PERMISO RETRIBUIDO.**

a) Nómina de Obreros.

Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva y Prima.

La cantidad de prima, será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha del disfrute del permiso.

b) Nómina de Empleados.

Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad y Condiciones Modificativas.

**ART. 132º- PAGO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

a) Nómina de Obreros.

El porcentaje que corresponda según la normativa establecida en los artículos 104 al 107, se aplicará sobre los días de baja que le corresponda cobrar sobre su Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Antigüedad, Plus de Garantía Retributiva y Prima.

La cantidad por prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha de la baja.

b) Nómina de Empleados.

Cobrarán la retribución normal de horas ordinarias de trabajo que le hubieran correspondido en caso de no estar de baja. Se abonarán las bajas habidas en el mes natural anterior.

**ART. 133º- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

No obstante lo dispuesto en el Art. 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, y a petición expresa de los Representantes del Personal, se acuerda mantener el sistema de 5 gratificaciones extraordinarias con las modificaciones que se establecen en este convenio.

1. Pagas extraordinarias trimestrales

	Fecha de pago
- Una mensualidad en Abril	4ª semana de Abril
- Una mensualidad en Julio	3ª semana de Julio
- una mensualidad en Octubre	3ª semana de Octubre
- Una mensualidad en Diciembre	3ª semana de Diciembre

Estas Pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excepto lo correspondiente a los Pluses de Turno, Nocturno, Trabajo a 7 días, Horas extraordinarias y recuperación Seguridad Social por enfermedad o accidente.

Para el personal Operario, la paga de Diciembre se abonará en la tercera semana de ese mes, lo correspondiente a la parte proporcional de Octubre, Noviembre y de la mensualidad de Diciembre en los conceptos Fijos (Salario Calificación mes, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía, y Antigüedad) Con la mensualidad de Diciembre, efectiva el 10 de Enero, se pagará el tercio correspondiente a la extraordinaria de Diciembre por los conceptos variables (Variación Salario de Calificación y de Condiciones Modificativas, Prima, Antigüedad, Permisos retribuidos, etc..)

2. Paga extraordinaria anual.

La antigua paga de beneficios se convierte en una paga extraordinaria más que se abonará en la última semana del mes de Diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos excepto los Pluses de Turno, Nocturno, Trabajo a 7 días, Horas extraordinarias y recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de Enero a Diciembre}}{12} \times 1,3$$

Para el personal Operario se pagarán en el mes de Diciembre los conceptos fijos (Salario de Calificación mes, Condiciones modificativas, Plus de Garantía y Antigüedad)

Con la mensualidad de Diciembre, efectiva el 10 de Enero, se pagará la parte correspondiente a dicho mes, por los conceptos variables: (Variación

de Salario de Calificación y de Condiciones Modificativas, Prima, Antigüedad, Permisos Retribuidos, etc...)

ART. 134<sup>a</sup>-CÁLCULO PROMEDIO PRIMA OBREROS- En los casos de cálculo del promedio mensual en prima de Operarios, a que se refiere cualquier artículo de este Convenio, se hará por la siguiente fórmula:

$\text{Ptas. prima cobradas mes natural anterior} = \text{Promedio prima pesetas.}$

Horas ordinarias trabajadas por la persona en el mes natural anterior

Si en el mes natural anterior, las horas ordinarias trabajadas por la persona no superan 80 horas, se dejará como prima promedio lo que se había calculado de promedio el mes anterior.

ART. 135<sup>a</sup>- DESCUENTOS- En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas en que la Empresa tenga derecho a ello (Sanciones, conflictos, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc) se hará por la siguiente fórmula:

a) Nómina de Empleados

Importe descuento hora=

$\frac{\text{Salario Calif. + Cond. Modif. + Antigüedad}}{200}$  mes anterior

200

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

b) Nómina de Operarios

Importe descuento hora=

$\frac{\text{Salario Calif. + Cond. Modif. + Antigüedad + Plus Garantía}}{200}$

200

ART. 136<sup>a</sup>- ANTICIPOS SOBRE NOMINA

a) En aplicación de lo dispuesto en el Art. 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán percibir anticipos sobre las retribuciones ya devengadas, hasta el 100% de los importes líquidos de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándose la solicitud al Departamento de Personal. Los anticipos sobre la retribución se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$\text{n}^\circ \text{ días de devengo o anticipo} \times \frac{\text{Conceptos retrib. fijos líquidos}}{30}$

= Cantidad máxima a anticipar.

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias trimestrales, según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$\frac{\text{n}^\circ \text{ días de devengo del trimestre} \times \text{retribuciones líquidas percibidas trim}}{90}$

90

De los meses de devengo de la paga extraordinaria= Cantidad máxima a anticipar  
El anticipo sobre la paga extraordinaria anual se hará según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$\text{n}^\circ \text{ días de devengo} \times \frac{\text{retribución líquida percibida}}{365} \times 1,3 = \text{cantidad máxima a anticipar}$

Los descuentos para la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se hará en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no en el siguiente. Los de las pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

ART. 137<sup>a</sup>- PAGO

a) Todo el personal empleado afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

b) Todo el personal obrero cobrará mensualmente. Al objeto de disponer de tiempo preciso para la liquidación de los conceptos variables, el día de pago será del 25 al 1, cerrándose la mensualidad el último día del mes. Si los días de pago coinciden en sábado, Domingo o festivo, se efectuará éste, el día de trabajo anterior.

c) El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada persona haya señalado, o cheque, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia de recibo del Salario, debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago.

d) El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación en la Oficina de Personal.

ART. 138<sup>a</sup>- DIETAS- El personal afectado por éste Convenio, cobrará sus dietas y alojamiento y gastos de viajes por los sistemas y valores establecidos actualmente, siendo de aplicación también las actualizaciones que de estos valores se establezcan con motivo de las revisiones retributivas que se pacten en dicho Convenio, y desde el momento que se establezcan.

ART. 139<sup>a</sup>- TABLAS DE RETRIBUCION- Los importes a que se refieren las siguientes tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e I.R.P.F.

TABLA I (AÑO 1988)

SALARIO CALIFICACION

A) OPERARIOS	SALARIO CALIFICACION PTAS MES	SALARIO CALIFICACION PTAS DIA	SALARIO CALIFICACION PTAS HORA
ESCALON			
0	102.640	3.421,33	421,80
1	93.368	3.112,27	383,69
2	87.641	2.921,37	360,16
3	83.719	2.790,63	344,04
4	81.398	2.713,27	334,50
5	79.799	2.659,97	327,93

B) EMPLEADOS

ESCALON	UMBRAL MINIMO PTAS MES	UMBRAL MAXIMO PTAS MES
0	152.413	213.378
1	132.691	185.768
2	117.555	164.578
3	105.949	148.329
4	97.105	135.947
5	90.463	126.648
6	84.998	118.997
7	81.128	113.580
8	77.481	108.474

TABLA II (1988)

CONDICIONES MODIFICATIVAS

A) OPERARIOS

POSICION	PTAS MES	PTAS DIA	PTAS HORA
A	4.883	162,77	29,67
B	2.638	87,93	16,03
C	1.608	53,60	9,77
D	1.002	33,40	6,09
E	668	22,27	4,06
F	-	-	-

COMPLEMENTARIA 100 %

300

COMPLEMENTARIA 50 %

150

La CONDICION MODIFICATIVA COMPLEMENTARIA, se abonará por jornada de trabajo real.

B) EMPLEADOS

POSICION	PTAS MES
A	4.695
B	2.503
C	1.564
D	939
E	626
F	-

TABLA III (AÑO 1988)

ANTIGÜEDAD EMPLEADOS

GRUPO I	VALOR TRIENIO MES	VALOR QUINQUENIO MES
4.991	9.982	
		INGENIERO TECNICO A.T.S. PERITO PROGRAMADOR ANALISTA AYUDANTE TECNICO TITULADO
GRUPO II	4.520	9.040
		INSPECTOR JEFE 2 <sup>a</sup> JEFE OFICINA ENCARGADO PROGRAMADOR PROYECTISTA
GRUPO III	4.050	8.100
		DELINEANTE DIBUJANTE DELEGADO ANALISTA OFICIAL ADMINISTRATIVO
GRUPO IV	3.582	7.164
		CAPATAZ

GRUPO V	VALOR TRIENIO MES	VALOR CUATROQUENIO MES
	3.113	6.226
		CRONOMETRADOR
		ESPECIALISTA SERVICIOS
		CONDUCTOR TURISMO
		CONDUCTOR CAMION
		DESPACHADOR
		COCINERO
		PORTERO
		CONSERJE
		GUARDA
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO
		AUXILIAR LABORATORIO
		OPERADOR (Maquinas Auxiliares oficina)
		CALCADOR
		ORDENANZA

TABLA IV (AÑO 1988)

PLUS

A) OPERARIOS

ESCALON	PLUS TURNO		PLUS NOCTURNIDAD		PLUS SABADO Y DOMINGO
	PTAS DIA	PTAS HORA	PTAS DIA	PTAS HORA	PTAS DIA
0	169,40	21,18	1050,75	131,34	4519
1	154,15	19,27	955,88	119,48	4110
2	143,19	17,90	888	111	3818
3	135,66	16,96	841,44	105,18	3616
4	131,45	16,43	815,03	101,88	3506
5	128,23	16,03	794,98	99,37	3417

B) EMPLEADOS

ESCALON	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS SABADO Y DOMINGO
	PTAS MES	PTAS DIA	PTAS DIA
0	6.460	1.958	7.828
1	5.522	1.673	6.691
2	4.801	1.455	5.818
3	4.249	1.288	5.149
4	3.828	1.142	4.639

ESCALON	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS SABADO Y DOMINGO
	PTAS MES	PTAS DIA	PTAS DIA
5	3.511	1.064	4.256
6	3.252	986	3.942
7	3.067	929	3.717
8	2.894	877	3.508

ART. 140\* - INCREMENTOS PARA 1.989.

Para el año 1989, se incrementarán las tablas retributivas, mediante revisión Salarial, considerando el I.P.C. correspondiente, y que se empezará a negociar en Diciembre de 1.988.

ART. 141\*-RETROACTIVIDAD- Todas las consecuencias retributivas y demás efectos que supongan las modificaciones económicas en los sistemas retributivos introducidos por este Convenio se aplicarán desde el 1-1-88, con excepción de la Condición Modificativa Complementaria, que se aplicará desde el 1º de Junio de 1.988.

El incremento general de las Tablas de Retribución y Plus de Garantía Personal y en consecuencia las modificaciones de esas tablas tendrán efecto retroactivo desde el 1º de Enero de 1988.

Las nuevas tablas no aparecerán hasta el 1º de Junio de 1.988, pero la retroactividad correspondiente a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Paga Extraordinaria de Abril, se abonará calculando el 6 % de todas las retribuciones a que se tiene derecho, en virtud de lo establecido en el Convenio, en estos meses.

ART. 142\*- BENEFICIOS EXTRASALARIALES- Los beneficios extrasalariales son los establecidos en el anexo II de este Convenio Colectivo.

Para tener derecho a los beneficios recogidos en este Anexo, y que se refieren a Pensiones, Seguro de Vida y Premios de Estudio, será requisito indispensable tener una antigüedad de tres años en la Empresa.

Una vez que haya superado el periodo de prueba, se podrá tener derecho a las prestaciones correspondientes y otros anticipos, ayudas especiales y ayuda a subnormales.

Al resto de los beneficios descritos en el Anexo II, se tendrá derecho desde el primer día de trabajo en la Empresa.

ART.143\*-PREMIOS Y SANCIONES-

a) Premio al buen comportamiento.

El premio al buen comportamiento, subsiste y se extiende a todos los Centros de Trabajo afectados por este Convenio. En consecuencia, en todos los salarios y primas está incluida la cantidad de 4 pts. diarias como premio al buen comportamiento.

Dicho premio dejará de percibirse por periodos determinados, cuando a juicio de la Jefatura de Personal, los productores, previo informe de los Jefes de Departamento, no se hagan acreedores a él. El productor afectado podrá reclamar su derecho ante el Dpto. de Personal en el plazo de dos días hábiles.

b) Continuará vigente el sistema disciplinario que queda incorporado a este Convenio, tal como aparece en el Anexo III del mismo.

PUNTUALIZACION

Donde figure Comitè, se entenderá Comitè ò Delegados de Personal.

ANEXO I

1º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: Abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, esposa, suegros, nueros, yernos, y cuñados.

Cuando alguna de estas causas sucedan o antecedan a otras de las aquí señaladas, los días se podrán acumular.

- c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46º del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

f) Para realizar funciones Sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del Salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4º El personal que trabaja a turnos continuados, y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternativos al año por este sistema, disfrutará de dos días de permiso al año.

La fecha de disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y se pagará como si fuese permiso retribuido.

5º Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ANEXO II

BENEFICIOS EXTRASALARIALES

Durante la vigencia del presente Convenio quedará subsistente el Sistema de Beneficios Extrasalariales regulado en la actualidad y que a continuación se transcribe.

COMEDORES- Todo el personal de ICOA ARAGON, S.A. tiene derecho al uso de los comedores de la Empresa. La organización práctica de los comedores se ajustará a lo convenido en el Centro de Trabajo. El personal que utilice los servicios del comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijan según el correspondiente acuerdo.

ROPA DE TRABAJO- A todos los trabajadores del grupo de obreros se les entregará cada seis meses, un juego de pantalón y camisa a los hombres y tela para las batas a las mujeres. Al personal adscrito al departamento de espumación, de acuerdo con sus necesidades, se les entregará un pantalón más por año contra la entrega del deteriorado. Al personal de nuevo ingreso se le concederá igualmente ropa de trabajo.

OTROS ANTICIPOS-ICOA ARAGON, S.A. al igual que lo viene haciendo hasta ahora y

en función de las necesidades y circunstancias de cada caso, que se justificarán ante la Empresa, concederá anticipos a liquidar en el plazo máximo de un año.

**PENSIONES.** Con cargo al Fondo Complementario de Pensiones, se modifican o establecen las siguientes prestaciones:

a) Jubilación: Las pensiones previstas para los casos de jubilación, incluida la de la Seguridad Social, y la Complementaria de la Empresa, serán las siguientes: porcentajes: cuando la base reguladora anual sea igual o inferior a 600.180Ptas.

EDAD	%
65	100
64	95
63	90
62	85
61	80
60	75

A partir de la base reguladora anual de 600.180Ptas., se aplicarán los siguientes %

EDAD	%
65	90
64	85
63	80
62	75
61	70
60	65

b) Viudedad: Hasta el 50% de la Base Reguladora.

Si el causante fuese pensionista de Jubilación, Invalidez Provisional o Invalidez, la pensión de Viudedad, nunca será inferior al 50% de la que disfrutaba en vida el fallecido.

c) Orfandad: Hasta el 17% de la Base Reguladora.

Las sumas de las pensiones de Viudedad y Orfandad no podrán rebasar en ningún caso el 100% de la Base Reguladora del causante.

d) Invalidez Provisional: Hasta el 90% de la Base Reguladora.

e) Invalidez: Hasta el 100% de la Base Reguladora

f) Base Reguladora: La Base Reguladora anual que servirá para establecer las pensiones complementarias anteriormente citadas, se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los 24 meses anteriores a la fecha del hecho causante. De no convenir al interesado el periodo a que se refiere el párrafo anterior, podrá elegir otro periodo ininterrumpido de 24 meses dentro de los siete años inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante. Este periodo será incrementado con los porcentajes de carestía de vida oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Correrá a cargo de los actuales y futuros pensionistas el pago de las deducciones que haya que hacer en la nómina por el Impuesto sobre I.R.P.F.

Para tener derecho a los complementos de Jubilación que concede ICOA ARAGON, S.A. será condición indispensable que el trabajador cause baja en la Empresa a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que cumpla la edad de 65 años.

Se exceptuarán del cumplimiento de esta norma los casos en que el interesado no tenga derecho a la pensión de Jubilación que concede la Seguridad Social por no reunir los periodos de cotización exigidos por la misma.

**SEGURO DE VIDA.** Con cargo al Fondo de Pensiones y a favor de los supervivientes que el beneficiario designe, según las normas de la póliza correspondiente y en las siguientes condiciones:

-Para aquellas personas que tengan un ingreso bruto anual (por los conceptos que a continuación se indica) igual o inferior a 600.180Ptas., el capital asegurado será igual a esta última cifra, sin pago alguno de prima por parte del asegurado.

Cuando el ingreso bruto anual por los conceptos que se indican, sea superior a 600.180Ptas., el asegurado tendrá derecho, si así lo desea, a un capital asegurado de un año de estos ingresos, corriendo en este caso el pago de las primas y en lo que exceda del importe de 600.180Ptas., por partes iguales entre el Fondo y el trabajador, por la cantidad que se fijará en oportuna notificación individual.

-Para el cómputo de los ingresos brutos anuales que mencionamos en los párrafos anteriores se tendrá en cuenta exclusivamente los siguientes conceptos retributivos:

- Salario de Calificación
- 15% del anterior concepto en concepto de prima o incentivo. (Sólo nómina de operarios)
- Plus de garantía, cuando exista.
- Antigüedad.

En el caso de que no fuera posible contratar un seguro con estas características o sus condiciones fueran onerosas para el fondo complementario, éste se haría cargo del pago de las indemnizaciones de forma directa.

**AYUDAS ESPECIALES.** Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios. La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

**PREMIOS DE ESTUDIO.** Con el fin de ayudar en la medida de lo posible a la formación y educación de los hijos de los productores, así como a aquellas personas pertenecientes a la plantilla que se hallen cursando estudios, la Empresa concederá becas de distintas cuantías con arreglo al reglamento establecido para ello.

**AYUDA A SUBNORMALES.** Para los hijos subnormales de empleados de la Empresa, se abonará una cantidad al mes por cada hijo subnormal que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 6.380Ptas., al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre

la cifra anterior y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida, estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la Empresa.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de ICOA ARAGON, S.A. que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares subnormales reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Este personal podrá seguir accediendo al sistema de Premios de Estudios según las normas del reglamento correspondiente.

**CESTA DE NAVIDAD.** La Empresa, por las Fiestas Navideñas, entregará, a todo el Personal en plantilla, una "Cesta de Navidad" similar a la del año anterior.

### A N E X O III

#### FALTAS Y SANCIONES

##### a) FALTAS:

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán según su importancia, en faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes:

En toda clasificación de faltas deberán hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

- Reincidencia y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza o ingenuidad, advertencia plena.
- Educación, formación, competencia.
- Escándalo y reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

##### 1. FALTAS LEVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado material o moral es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

- 1ª De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal sería en un plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.
- 2ª Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en mas de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.
- 3ª No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.
- 4ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.
- 5ª Retrasarse en el envío de la Baja Medica en caso de enfermedad durante mas de tres días hábiles.
- 6ª El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.
- 7ª Pequeños descuidos en la conservación del material, de escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tableros de anuncios.
- 8ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 9ª Infracción de las normas de higiene de la Empresa.
- 10ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.
- 11ª Fumar en los lugares en que esté prohibido
- 12ª Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.
- 13ª No atender al público con la diligencia y corrección debida.

##### 2. FALTAS GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1ª De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de 30 días
- 2ª Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
- 3ª Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo en los distintos departamentos u oficinas.
- 4ª El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de Trabajo sin autorización.
- 5ª La Imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.
- 6ª Introducir en los Centros de Trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 7ª Realizar trabajos particulares dentro de la jornada de trabajo.
- 8ª Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.
- 9ª Ofender de palabra o amenaza a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos procaces y blasfemar.
- 10ª Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.
- 11ª La reincidencia en falta leve que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.
- 12ª No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad

de éste para seguir el trabajo.

- 13ª La simulación de enfermedad o accidente.  
 14ª La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá ser considerada como falta Muy Grave.

### 3. FALTAS MUY GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa. Se considerarán faltas Muy Graves:

- 1ª Mas de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes, o veinte en un semestre.
- 2ª Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
- 3ª La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.
- 4ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar
- 5ª Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa.
- 6ª La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años.
- 7ª La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tál índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- 8ª La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomania que repercutan negativamente en el trabajo.
- 9ª La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.
- 10ª La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 11ª Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- 12ª La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.
- 13ª El abandono del puesto de trabajo de responsabilidad.
- 14ª La blasfemia habitual maliciosa.
- 15ª Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.
- 16ª Modificar o falsear datos en documentos de control.
- 17ª Sacar paquetes o material o herramientas del Centro de Trabajo sin permiso escrito de su Jefe ó sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así se lo requiera.
- 18ª Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.
- 19ª Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.
- 20ª Abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
- 21ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.

### 4. OTRAS FALTAS

Las faltas señaladas en los apartados anteriores tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias que concurren en su realización.

### b) SANCIONAS

#### GRADUACION DE LAS SANCIONES

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

#### 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, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascenso; traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el número 2 del

ART. 54º del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

### PROCEDIMIENTO

No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones, distintas al despido, salvo lo dispuesto en las Normas de Garantías Sindicales a favor de los trabajadores que ostenten cargos de tal carácter.

En las faltas será facultad de la empresa si lo considerase necesario de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, el pasar el expediente a la Comisión Mixta.

#### COMISION MIXTA.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la vigente Ley de Procedimiento Laboral y de las atribuciones que en materia disciplinaria correspondan por derecho a la Dirección de la Empresa, se constituye una comisión mixta, que actuará, estudiando e informando sobre la procedencia de las sanciones que correspondan según la gravedad de las faltas cometidas y las circunstancias concurrentes en cada caso. Esta Comisión está constituida por tres vocales en representación de la Dirección y otros tres en representación de los trabajadores, designados estos últimos por el Comité de Empresa.

De los vocales sociales, dos, por lo menos, pertenecerán a departamento distinto del presunto sancionado y todos ellos de categoría no inferior al mismo.

Además de las funciones señaladas, la Comisión tiene también como misión proponer las sanciones por las faltas cometidas por infracción de las normas reguladoras del complemento por enfermedad.

En el caso de que la posible causa de suspensión sea la de actos del trabajador, dentro de la Fabrica, que el empresario juzgara incompatibles con la continuación de la prestación laboral, tales como peleas, embriaguez, etc., podrá ser obligado a abandonar el Centro de Trabajo. En tal caso será preceptivo que la Comisión Mixta se reúna dentro de la brevedad posible.

De no ser por los motivos arriba mencionados u otros análogos, el sancionado no abandonará la Fabrica, siguiendo en su puesto de trabajo.

#### NOTIFICACION DE SANCIONES.

Las sanciones por faltas leves podrán ser comunicadas verbalmente y confirmadas por escrito.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, siempre serán comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

#### PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Anexo al Convenio Colectivo de ICOA ARAGON, S.A. de fecha 23.5.1988

En relación con el tema de "PENSIONES" que modifica o establece las prestaciones de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez provisional, invalidez, base reguladora, redactado entre los "beneficios extrasalariales" en el Anexo segundo de este Convenio Colectivo, expresamente se hace constar:

I.- Que tal beneficio extrasalarial fué copiado literalmente del Convenio Colectivo de la Empresa Firestone Hispania, S.A., de fecha 2.5.1985, empresa esta última, cuya Planta de Espuma de Aragón, fue absorbida por ICOA ARAGON, S.A., planta esta última que aglutina a los trabajadores que antiguamente pertenecían a Firestone Hispania, S.A. en la fábrica de Aragón.

II.- Que como quiera que "tal beneficio extrasalarial" fué denunciado por parte de Firestone Hispania, S.A. con anterioridad a la compra por parte de ICOA ARAGON, S.A. de la planta de Aragón y con anterioridad por tanto a la integración en plantilla de aquellos trabajadores de Firestone Hispania, S.A. en la empresa ICOA ARAGON, S.A., y que como quiera así mismo que mediante aquella denuncia Firestone Hispania, S.A. pretende suprimir o modificar tal beneficio extrasalarial, la misma suerte seguirá en nuestra empresa ICOA ARAGON, S.A..

De tal forma que si se suprime o se modifica en Firestone Hispania, S.A., automáticamente quedará suprimido o modificado en ICOA ARAGON, S.A.

III.- Que pese a la inclusión de la redacción del beneficio extrasalarial de las pensiones en nuestro Convenio Colectivo de fecha 23.5.1988 de ICOA ARAGON, S.A., no quedará ningún efecto o tendrá -en su caso- el mismo, que resulte en la empresa Firestone Hispania, S.A., cuando definitivamente -en virtud de la denuncia realizada por esta Empresa- quede modificado o suprimido.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede se firma el presente anexo por todas las partes integrantes del Convenio Colectivo de ICOA ARAGON, S.A. de fecha 23.5.1988.

Cuarte de Huerva, a 23 de Mayo de 1988.

Anexo al Convenio Colectivo de ICOA ARAGON, S.A. e ICOA LEVANTE, S.A. de fecha 23-5-1988.

En relación con el tema de "PENSIONES" que modifica o establece las prestaciones de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez provisional, invalidez, base reguladora, redactado entre los beneficios extrasalariales en el Anexo segundo de este Convenio Colectivo, expresamente se hace constar:

I.- Que tal beneficio extrasalarial fué copiado literalmente del Convenio Colectivo de la empresa Firestone Hispania, S.A., de fecha 2-5-1985, empresa esta última, cuyas Plantas de Espuna de Valencia y Aragón, fueron absorbidas por ICOA LEVANTE, S.A. e ICOA ARAGON, S.A. respectivamente, plantas esta últimas que aglutinan a los trabajadores que antiguamente pertenecían a Firestone Hispania, S.A. en las fábricas de Levante y Aragón.

II.- Que como quiera que tal beneficio extrasalarial fué denunciado por parte de Firestone Hispania, S.A. con anterioridad a la compra por parte de ICOA LEVANTE, S.A. e ICOA ARAGON, S.A. de las plantas de Valencia y Aragón y con anterioridad por tanto a la integración en plantilla de aquellos trabajadores de Firestone Hispania, S.A., en las empresas ICOA LEVANTE, S.A. e ICOA ARAGON, S.A., y que como quiera asimismo que mediante aquella denuncia Firestone Hispania, S.A. pretende suprimir o modificar tal beneficio extrasalarial, la misma suerte seguirá en nuestras empresas ICOA LEVANTE e ICOA ARAGON, S.A.. De tal forma que si se suprime o se modifica en Firestone Hispania, S.A., automáticamente quedará suprimido o modificado en ICOA LEVANTE, S.A. e ICOA ARAGON, S.A.

III.- Que pese a la inclusión de la redacción del beneficio extrasalarial de las pensiones en nuestro Convenio Colectivo de fecha 23-5-1988 de ICOA LEVANTE, S.A. e ICOA ARAGON, S.A., se vinculará a los acuerdos que se tomen en las negociaciones en Firestone Hispania, S.A., y en caso que no se modifiquen continuarán vigentes.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede se firma el presente anexo por todas las partes integrantes del Convenio Colectivo de ICOA LEVANTE, S.A. e ICOA ARAGON, S.A. de fecha 23-5-1988.

Cuarte de Huerva, a 23 de Mayo de 1.988

## CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Transportes Ochoa, S. A.

(Sección Conductores-Mecánicos en Ruta)

Núm. 59.320

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Transportes Ochoa, Sociedad Anónima, sección Conductores-Mecánicos en Ruta, suscrito entre representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores el día 2 de agosto de 1988, recibido en esta Dirección Provincial el día 9 de agosto, y de conformidad con lo que dispone 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza, 10 de agosto de 1988. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

### TEXTO DEL CONVENIO

#### Partes que lo conciertan

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por parte empresarial por el director de Personal, como representante de la misma, y por parte de los trabajadores por el comité de empresa, se reconocen representatividad y legitimidad suficientes para la negociación del presente convenio.

#### Ambito personal y funcional

Artículo 1.º Las estipulaciones contenidas en este convenio regirán y regularán las relaciones laborales y económicas de la sección de Conductores Mecánicos en Ruta, excluyéndose expresamente el personal de otras secciones o departamentos cualquiera que sea su categoría profesional.

#### Ambito territorial

Art. 2.º El presente convenio afecta al centro de trabajo que tiene en Zaragoza la empresa Transportes Ochoa, S. A.

#### Ambito temporal

Art. 3.º Su duración será de dos años, venciendo, por tanto, el 31 de diciembre de 1989, con excepción de salario, plus de calidad y cantidad, dieta, paralizaciones, incentivos y pluses y descansos sin disfrutar que serán revisados para el segundo año de vigencia por acuerdo de la comisión deliberadora.

El presente convenio se prorrogará, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, por un periodo de igual duración que el que se

pacta, conforme a lo previsto en el número 2 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Denuncia

Art. 4.º A los efectos de denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando ante la dirección de la empresa el acuerdo adoptado y una exposición razonada de la causa determinante de la rescisión solicitada.

#### Comisión paritaria

Art. 5.º La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará compuesta por cuatro vocales: dos por la representación empresarial y otros dos por la de los trabajadores que sean miembros del comité de empresa.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

#### Compensación

Art. 6.º Las condiciones pactadas compensan y sustituyen a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

#### Absorción

Art. 7.º Las disposiciones legales que se dicten en el futuro e impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si, considerados globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las acordadas en este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

#### Vinculación a la totalidad

Art. 8.º Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del convenio.

#### Régimen y organización del trabajo

Art. 9.º Ambas partes convienen en que la productividad, tanto personal como la de los demás factores de la producción que intervienen en la empresa, constituyen el medio fundamental para el logro de la elevación del nivel de vida.

Art. 10. La organización práctica del trabajo y la modificación, determinación o supresión de los servicios de ruta son facultades exclusivas de la dirección de la empresa, directamente o a través de sus representantes. La dirección o sus representantes podrán adoptar nuevos métodos de trabajo, siempre que no se perjudique al afectado en su formación profesional.

Art. 11. Son facultades de la empresa:

- La determinación y exigencia de los rendimientos normales.
- La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.
- La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento.
- Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza y puesta a punto de los vehículos, herramientas y útiles a su servicio, estando a tal fin el personal de ruta en íntimo contacto con el de mantenimiento.
- La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la producción y de los servicios.

Art. 12. Es obligación de los conductores mecánicos de ruta la realización de las tareas siguientes:

- Dirigir el acondicionamiento de la carga, lo que implica tener parte activa, situándose en la caja del vehículo, si fuera necesario, y colaborar en su acondicionamiento.
- Desatar las cuerdas de amarre y desentoldar los vehículos.
- Entoldar y atar las cuerdas de amarre de los vehículos.

No obstante, y salvo casos excepcionales de auténtica necesidad, quedan liberados de la obligatoriedad de su ejecución en los locales de la empresa, donde se dispone de trabajadores que serán, como norma, los encargados de efectuarlas.

Asimismo, cuando se trate de semirremolques abiertos, es decir, que no vayan equipados con arquillos, las funciones recogidas en el apartado c) se modifican en el sentido de que los conductores mecánicos de ruta quedan obligados a colaborar en su realización con la ayuda de cualquier otro trabajador, sea de la empresa o ajeno a la misma.

#### Jornada de trabajo

Art. 13. La jornada de trabajo será de 1.826 horas y 27 minutos anuales, sin que en términos de media anual pueda exceder de cuarenta horas sema-

nales, debiéndose finalizar los servicios de carretera, recogida y reparto iniciados, conforme a las disposiciones en vigor.

#### Salario

Art. 14. El salario base queda establecido en 1.978 pesetas diarias.

#### Antigüedad

Art. 15. Para los conductores mecánicos de ruta dados de alta en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1983, el complemento salarial por antigüedad se abonará de acuerdo a las estipulaciones establecidas por la legislación vigente.

Conforme a lo determinado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, queda modificada la Ordenanza laboral en la forma siguiente: todos los conductores mecánicos de ruta ingresados en la empresa a partir del 1 de enero de 1984 percibirán en concepto de antigüedad:

- 5 % a los cinco años cumplidos de servicio ininterrumpido.
- 10 % a los diez años cumplidos de servicio ininterrumpido.
- 15 % a los quince años cumplidos o más de servicio ininterrumpido.

#### Plus de calidad y cantidad

Art. 16. A efectos de compensar el exceso de jornada que pudiera producirse, se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en cuantía de 468 pesetas diarias, que se devengará por día de trabajo, domingos, festivos y vacaciones.

Este plus, a efectos de su cotización a la Seguridad Social, tendrá la misma consideración que si fuese salario, por lo que se percibirá en el porcentaje que corresponda en cualquiera de las situaciones protegidas por la Seguridad Social, es decir, enfermedad, accidente, jubilación, etc.

Este plus será, también, de preceptiva percepción por parte del conductor mecánico de ruta aun cuando no se produzca un exceso de jornada.

#### Régimen de dietas

Art. 17. El régimen de dietas se conviene aplicarlo por kilómetro recorrido, devengándose a razón de 6,04 pesetas por kilómetro.

Art. 18. A cuenta de la dieta por kilómetro recorrido, la empresa anticipará a todos los conductores mecánicos de ruta que lo soliciten un importe de 45.000 pesetas.

Este anticipo se hará por una sola vez y tendrá carácter permanente, por lo que le será descontado al conductor mecánico de ruta hasta que cause baja en la empresa. De esta forma, quedan suprimidas las peticiones mensuales de anticipos sobre dietas que habitualmente realizaban estos trabajadores, que ya no serán atendidas.

#### Paralizaciones

Art. 19. El conductor mecánico de ruta que permanezca estacionado en una plaza fuera del lugar de su residencia habitual veintidós o más horas ininterrumpidas, percibirá un importe de 1.537 pesetas en aquellas plazas en las que la empresa facilita cama, y de 1.947 pesetas si la paralización se produce en plazas en las que la empresa no facilita cama o que, disponiendo de ella, estén todas ocupadas.

Art. 20. Cuando se realicen uno o varios servicios de corto recorrido y, por causas no imputables al conductor mecánico de ruta, la suma de las horas que haya estado paralizado en cada una de las plazas alcance el mínimo de las veintidós horas, también percibirá la cantidad estipulada en el artículo 19, siempre que la distancia recorrida entre esas plazas que han dado lugar a la paralización sea inferior a cien kilómetros.

#### Incentivos y pluses

Art. 21. Como compensación de cualquier tipo de plus que pudiera devengarse, se pacta para todo el personal afectado por este convenio un incentivo mensual por kilómetro recorrido, que se devengará en todo caso conforme a las normas siguientes:

- Grupo I (vehículos compuestos por tractor y semirremolque):  
Hasta 7.000 kilómetros, 2,62 pesetas por kilómetro.  
Desde 7.001 kilómetros en adelante, 3,78 pesetas por kilómetro.
- Grupo II (vehículos rígidos):  
Hasta 8.000 kilómetros, 1,90 pesetas por kilómetro.  
Desde 8.001 kilómetros en adelante, 2,72 pesetas por kilómetro.

Art. 22. Cuando se dé la circunstancia de que cualquier conductor mecánico de ruta haya conducido durante el mismo mes más vehículos encuadrados en diferentes grupos, se convertirán los kilómetros realizados en el grupo de menor kilometraje recorrido en equivalentes al grupo cuyo número de kilómetro predomine en ese mes, utilizando los coeficientes correctores que en cada caso proceda. Estos coeficientes correctores son los siguientes:

- a) 0,875 cuando se trate de convertir al grupo I los kilómetros recorridos con vehículos del grupo II, y
- b) 1,142 cuando se trate de convertir al grupo II los kilómetros recorridos con vehículos del grupo I.

Dichos coeficientes se han obtenido partiendo de la relación existente entre los baremos 7.000 y 8.000 kilómetros de cada grupo, respectivamente, dividiendo ambos números entre sí, recíprocamente, con lo que resulta que

cada kilómetro realizado con vehículos del grupo I equivale a 1,142 kilómetros con vehículos del grupo II, y que cada kilómetro realizado con vehículos del grupo II equivale a 0,875 kilómetros con vehículos del grupo I.

Por ejemplo: Un conductor mecánico de ruta ha recorrido durante el mismo mes 6.000 kilómetros con vehículos del grupo I y 4.000 kilómetros con vehículos del grupo II. Como predomina el número de kilómetros realizados con vehículos del grupo I, habrá que convertir los 4.000 kilómetros recorridos con vehículos del grupo II al grupo I. Para ello se multiplica dicho kilometraje por el coeficiente 0,875, lo que arroja un resultado de 3.500 kilómetros que, sumados a los 6.000 kilómetros recorridos con vehículos del grupo I, totalizan 9.500 kilómetros a liquidar por los precios establecidos para el último grupo citado.

Art. 23. Los kilómetros recorridos en cada servicio se imputarán en el mes en que haya concluido el servicio.

#### Descansos

Art. 24. La empresa facilitará al personal afectado por este convenio un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas. Para su disfrute se establece un cómputo quincenal contado a partir de la fecha en que se debió proceder a su disfrute.

Art. 25. Por los festivos esporádicos de carácter nacional y local, independientes de los domingos, la empresa concederá un descanso de veinticuatro horas. Cuando dicho festivo coincida en sábado o lunes, es decir, se junte con el descanso semanal, el descanso total a disfrutar será de cuarenta y ocho horas, siendo también de aplicación el mismo cómputo quincenal recogido en el artículo 24.

Art. 26. Cada descanso semanal y festivos que no puedan disfrutar los conductores mecánicos de ruta por necesidades del servicio, los percibirán a razón de 4.955 pesetas en concepto de compensación de gastos extraordinarios.

#### Desplazamientos

Art. 27. El personal afectado por este convenio que, siguiendo instrucciones de los representantes de la empresa, haya de desplazarse entre terminales o desde cualquier terminal a su lugar de residencia y/o viceversa, como acompañante, lo realizará en vehículo propio de la empresa devengando a su favor 3,75 pesetas por cada kilómetro recorrido en estas condiciones. En el supuesto de que, por cualquier causa, no pudiera desplazarse en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete de segunda clase del medio que se utilice.

#### Gratificaciones extraordinarias

Art. 28. Los conductores mecánicos de ruta percibirán las gratificaciones siguientes:

- a) Gratificación de San Cristóbal.
- b) Gratificación de julio.
- c) Gratificación de Navidad.
- d) Participación en beneficios.

Art. 29. La gratificación de San Cristóbal consistirá en una retribución de 1.500 pesetas, sin más aumento por cualquier concepto. El que no lleve un año de servicios en la empresa percibirá la parte proporcional, y el que cause baja definitiva no tendrá derecho a percepción alguna por esta gratificación en la liquidación que se practique.

Art. 30. Las gratificaciones de julio, Navidad y participación en beneficios consistirán en treinta días de salario base recogido en el artículo 14, incrementado con la antigüedad que a cada uno corresponda. El que no lleve un año de servicio en la empresa percibirá la parte proporcional.

#### Vacaciones

Art. 31. Los conductores mecánicos de ruta tendrán derecho al disfrute de un máximo de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base (art. 14), antigüedad (art. 15) y plus de calidad y cantidad (art. 16).

Art. 32. Se disfrutarán por años naturales de tal forma que los de nuevo ingreso tendrán derecho a la parte proporcional que el primer año les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Al que cause baja en la empresa le será abonada o descontada en su liquidación la parte proporcional que proceda de vacaciones según que, respectivamente, no las haya o sí las haya disfrutado en ese momento.

Art. 33. La empresa establecerá los correspondientes turnos y el número de este personal afectado que ha de integrar cada uno, en función de las necesidades de los servicios. La inclusión de los conductores mecánicos de ruta en cada turno se hará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, respetando, en todo caso, la preferencia que tienen para elegir turno aquellos con responsabilidades familiares, al objeto de que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Art. 34. Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre junio y septiembre, ambos inclusive. No obstante, si la práctica demostrara que el disfrute de las vacaciones de todos los conductores mecánicos de ruta en el restringido plazo de cuatro meses perjudicaba las

necesidades de los servicios, será sometido nuevamente a estudio para, si procede, ampliar el período de disfrute el próximo año.

Si, por cualquier circunstancia, alguno deseara disfrutar sus vacaciones en otro mes distinto a los pactados, puede solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa para estudiar su petición.

#### *Retirada temporal del permiso de conducir*

Art. 35. En caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo superior a seis meses, siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, se le concederá excedencia voluntaria por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses. En esta situación de excedencia, el conductor mecánico de ruta percibirá mensualmente y por el tiempo que dure aquélla, el importe de 65.000 pesetas.

Quedan excluidos de este beneficio los que se vieran privados de su permiso de conducir por tiempo superior a seis meses, o por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas.

Art. 36. Para actualizar la oportuna póliza de seguro cubriendo este riesgo, la empresa dispondrá de un plazo de tiempo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación de este convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la prima íntegra a su cargo.

Art. 37. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses, se entenderá que el conductor mecánico de ruta deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por causas objetivas, aplicándosele lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 de la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Accidentes de trabajo*

Art. 38. La empresa dispondrá del plazo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación del convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para actualizar la póliza de seguros, con la prima íntegra a su cargo, que cubra a los conductores mecánicos de ruta los riesgos y capitales que a continuación se indican:

a) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital de 2.000.000 de pesetas por cada asegurado.

b) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 2.000.000 de pesetas por cada asegurado.

Art. 39. A todo conductor mecánico de ruta que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente laboral, la empresa le satisfará voluntariamente y a su exclusivo cargo hasta un 15 %, con un tope máximo del 90 % de las prestaciones que le corresponda percibir legalmente.

#### *Jubilación*

Art. 40. El personal afectado por este convenio que, llevando un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos en la empresa, se jubile antes de cumplir la edad reglamentaria para consolidar la pensión del 100 %, percibirán de la empresa las cantidades siguientes:

250.000 pesetas si se jubila faltándole cinco años para cumplir la edad indicada.

200.000 pesetas si se jubila faltándole cuatro años para cumplir la edad indicada.

160.000 pesetas si se jubila faltándole tres años para cumplir la edad indicada.

120.000 pesetas si se jubila faltándole dos años para cumplir la edad indicada.

75.000 pesetas si se jubila faltándole un año para cumplir la edad indicada.

Para la concesión de esta gratificación será requisito indispensable que el interesado cause baja en la empresa dentro de los treinta días siguientes a cumplir las edades citadas.

La jubilación será obligatoria a los 65 años.

#### *Fondo ayuda a conductores*

Art. 41. Para los conductores mecánicos de ruta existe la caja de asistencia denominada "Fondo ayuda a conductores" que se nutre con aportaciones de la empresa y de estos trabajadores, a la cual pueden pertenecer todos los conductores mecánicos de ruta que lo soliciten por escrito.

La dirección de la Casa Central de Zaragoza y la comisión de esta Caja asistencial son los encargados de administrar el capital y distribuir sus fondos, de acuerdo con las normas establecidas al efecto.

#### *Ropa de trabajo*

Art. 42. Los conductores mecánicos de ruta tendrán derecho a que anualmente se les entregue ropa de trabajo consistente en dos buzos o dos pantalones y dos camisas o un buzo y un pantalón y una camisa, a elección del interesado.

#### *Premio contra el absentismo*

Art. 43. Se establece un premio contra el absentismo que estriba en el cobro de una cuantía pagadera para todos y cada uno de los conductores mecánicos de ruta que lo alcancen con el siguiente condicionado:

a) Requisitos para el devengo. — El derecho al premio se adquiere si, a título colectivo, primero, el total de la plantilla de los conductores mecánicos de ruta no ha superado un absentismo del 3,50 % computado por año natural.

Si se excede dicho porcentaje no hay lugar a percepción alguna.

Si, por el contrario, no se alcanzase el nivel del 3,50 %, lo cobrarán todos aquellos conductores mecánicos de ruta que hallándose en activo el último día del año hayan cumplido un año de permanencia en la empresa y no hayan faltado al trabajo más de cincuenta horas anuales por las causas que más adelante se determinan como cuantificables a estos efectos.

Con objeto de poder establecer las horas de falta al trabajo, la jornada laboral recogida en el artículo 13 se considera distribuida en siete horas y treinta y seis minutos de lunes a viernes y dos horas los sábados.

b) Causas computables como absentismo. — Se consideran horas de absentismo todas aquellas que se produzcan por faltas al trabajo por cualquiera de las causas siguientes:

— Enfermedad y/o accidente no laboral.

— Falta injustificada.

— Huelga ilegal.

En el apartado de enfermedad y/o accidente no laboral se entiende incluido las asistencias a consultas médicas. Por el contrario, quedan excluidos los días de hospitalización, siempre que se justifique documentalmente ante la dirección de la empresa la fecha de ingreso y salida del centro hospitalario.

c) Cuantía del premio. — El premio está dotado de la siguiente escala numeraria:

De 0 a 10 horas de absentismo, 16.000 pesetas.

De 10,1 a 20 horas, 15.000 pesetas.

De 20,1 a 30 horas, 14.000 pesetas.

De 30,1 a 40 horas, 13.000 pesetas.

De 40,1 a 50 horas, 12.500 pesetas.

Más de 50 horas, nada.

Del importe a percibir por este premio se descontarán proporcionalmente las horas de falta al trabajo por cualquier circunstancia diferente a las recogidas en el primer párrafo del apartado b) anterior.

d) Fecha de pago. — El abono de este concepto retributivo, cuando así proceda, será hecho efectivo al año siguiente a dozavas partes a partir del mes de enero y hasta el de diciembre, ambos inclusive, salvo cuando se produzca baja en la empresa, en cuyo caso se le pagará al conductor mecánico de ruta en su última nómina todo lo que le reste por percibir de este concepto.

#### *Forma de pago*

Art. 44. La empresa continuará realizando el pago de las retribuciones mediante transferencias o cheque librado contra la entidad bancaria que ella designe.

#### *Norma supletoria*

Art. 45. Lo no previsto en el presente convenio se regulará por el convenio provincial de Zaragoza y, en su caso, por las disposiciones legales en vigor.

## SECCION SEXTA

### FUENTES DE JILOCA

Núm. 62.006

Autorizado el Plan de aprovechamientos por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón para el año 1988-89, se pone en conocimiento de posibles interesados que el próximo día 21 de septiembre y hora de las 12.00 se procederá al aprovechamiento de los pastos que a continuación se relacionan, en la Casa Consistorial, bajo mi presidencia o delegada.

Monte "Jordán", de 240 hectáreas, para 2.800 reses. Tipo de tasación, 8.000 pesetas. Epoca de disfrute, del 1 de octubre de 1988 al 31 de septiembre de 1989.

Fuentes de Jiloca, 25 de agosto de 1988. — El alcalde.

### HERRERA DE LOS NAVARROS

Núm. 62.007

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 25 de agosto próximo pasado, acordó aprobar provisionalmente el expediente de modificación de créditos número 1 de 1988, por lo que, en cumplimiento de las disposiciones legales, se procede a su exposición al público por espacio de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Herrera de los Navarros, 26 de agosto de 1988. — El alcalde.

### MORATA DE JILOCA

Núm. 62.008

Autorizado el Plan de aprovechamientos por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón para 1988-89, se pone en conocimiento de posibles interesados que el próximo día

19 de septiembre, a las 12.00 horas, se celebrarán en esta Casa Consistorial, bajo mi presidencia o delegada, las subastas de pastos que a continuación se relacionan:

Monte núm. 69-C, "Compo y Monte Blanco", de 690 hectáreas, para 500 reses lanares. Tipo de tasación, 60.000 pesetas. Epoca de disfrute, desde el 1 de octubre de 1988 al 30 de septiembre de 1989.

Monte núm. 69-D, "Portillo y Valdearón", de 371 hectáreas, para 4.452 reses. Tipo de tasación, 2.500 pesetas. Epoca de disfrute, desde el 1 de octubre de 1988 al 30 de septiembre de 1989.

Morada de Jiloca, 25 de agosto de 1988. — El alcalde.

**MANCHONES**

Núm. 62.153

Aprobado por la Corporación, en la Secretaría del Ayuntamiento se halla expuesto al público el pliego de condiciones facultativas y económico-administrativas por las que ha de regirse la subasta del aprovechamiento de pastos de los montes de utilidad pública catalogados y montes consorciados de este municipio, para el año forestal I de octubre de 1988 a 30 de septiembre de 1989, siguientes:

Monte núm., denominación, hectáreas, cabezas lanar y tasación en pesetas

Montes catalogados

- 117. "Trebago". 129. 200. 20.000.
- 117-A. "Común o Blanco". 589. 400. 81.000.
- 118. "El Vedado". 80. 200. 12.000.
- 118-B. "Matallana". 170. 200. 8.500.

Montes consorciados

- A-CZ-101. "Valdetuero y Fontanilla". 209. 2.508. 12.000.
- A-CZ-102. "Solana del Val". 80. 960. 4.500.
- A-CZ-105. "Común o Blanco". 136. 1.632. 6.000.

Las subastas tendrán lugar en la Casa Consistorial el día 17 de septiembre de 1988, a las 12.00 horas.

Plazo de presentación de plicas: En la Secretaría del Ayuntamiento, una por cada monte que se subaste, hasta las 11.30 horas del día 5 de septiembre de 1988.

Fianza: El 4 % de la tasación del monte por el que se subaste. Manchones, 27 de agosto de 1988. — El alcalde.

**TIERGA**

Núm. 62.004

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación municipal, en sesión celebrada el día 11 de agosto de 1988, el proyecto de delimitación del suelo urbano, con Ordenanzas, de Tierga, con el voto favorable de la totalidad de sus miembros, se expone al público en la Secretaría del Ayuntamiento con el expediente instruido al efecto, por plazo de un mes, durante el cual podrá ser examinado por cuantas personas se consideren afectadas y formular cuantas observaciones o alegaciones estimen pertinentes.

Tierga, 12 de agosto de 1988. — El alcalde-presidente, José-Luis Gil Gracia.

**SIGÜES**

Núm. 61.776

De conformidad con el acuerdo pleno de este Ayuntamiento de fecha 15 de julio del actual, donde se aprobaron los pliegos de condiciones económico-administrativas que han de regir en la subasta pública para el aprovechamiento de pastos de los montes de utilidad pública de propios y consorciados de este municipio, así como de colmenas, correspondientes al año forestal 1988-89, el pliego de condiciones y demás antecedentes que interese conocer estarán de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, por espacio de ocho días laborables y en horas de oficina.

Simultáneamente se anuncia la subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario si existieran reclamaciones contra los pliegos de condiciones.

*Montes de utilidad pública catalogados*

Monte núm. 223, denominado "Pardina de Rienda", de 592 hectáreas de superficie, para 600 reses lanares. Tasación, 125.000 pesetas. El rematante permitirá la entrada de ganado vecinal. Podrá sustituirse por vacunos en la proporción de seis lanares por cada vacuno. Epoca de disfrute anual (del 1 de octubre de 1988 al 30 de septiembre de 1989). Fianza provisional, el 4 % (5.000 pesetas).

En el mismo monte, 50 cajas de colmenas. Importe total, 1.250 pesetas. Disfrute anual. Podrán enajenarse en conjunto o en varios lotes.

*Montes consorciados*

Monte denominado "Sierra y Orba", de 600 hectáreas de superficie, para 7.200 reses lanares o 1.200 de vacuno. Tasación, 15.000 pesetas. Epoca de disfrute, anual.

Simultáneamente, en el monte 224, denominado "Soto Casquetas", 50 cajas de colmenas. Tasación, 1.250 pesetas. Epoca de disfrute, anual.

Se fija el día 9 de septiembre, a las 12.00 horas, bajo la presidencia del señor alcalde-presidente o el concejal en quien delegue, como techa para la celebración de la subasta pública para el aprovechamiento de los pastos y apícolas anteriormente citados.

Sigüés, 22 de agosto de 1988. — El alcalde, Daniel Salinas Samitier.

**SIGÜES**

Núm. 62.001

Este Ayuntamiento Pleno tiene aprobado inicialmente el expediente número 1 de suplementos de crédito del presupuesto ordinario de 1987, según el siguiente detalle:

- A) Aumentos:
  1. Remuneraciones de personal, 477.689.
  2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 2.193.647.
  3. Intereses, 248.716.
  9. Variación de pasivos financieros, 100.000.

Total aumentos, 3.020.052 pesetas.

- B) Deducciones:
 

Con cargo al superávit del año anterior, 585.943.

Por mayores ingresos del actual ejercicio, 2.434.109.

Total deducciones, 3.020.052 pesetas.

Queda expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles a efectos de reclamaciones, y de no producirse se entenderá definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo ni publicación, conforme a lo acordado en la aprobación inicial.

Sigüés, 23 de agosto de 1988. — El alcalde, Daniel Salinas Samitier.

**VELILLA DE JILOCA**

Núm. 61.781

Aprobado el Plan de aprovechamientos para el año forestal de 1988-89 por el Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Montes, se pone en conocimiento de posibles interesados que el próximo día 16 de septiembre, a las 12.00 horas, se celebrará, bajo mi presidencia o delegada, la subasta de los aprovechamientos de pastos que a continuación se relacionan:

Monte "El Rato", núm. 78-A, superficie 577 hectáreas, para 400 reses lanares. Tasación, 40.000 pesetas. Epoca de disfrute, del 1 de octubre de 1988 al 30 de septiembre de 1989.

Monte "El Rato" (zona de pinos), núm. 78-A, superficie 257 hectáreas, para 3.084 reses lanares. Tasación, 9.000 pesetas. Epoca de disfrute, del 1 de octubre de 1988 al 30 de septiembre de 1989.

Velilla de Jiloca, 24 de agosto de 1988. — La alcaldesa, Concepción Aranda.



**BOLETIN OFICIAL**  
DE LA  
**PROVINCIA DE ZARAGOZA**

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

Suscripción anual .....	6.000	} Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente
Suscripción especial Ayuntamientos .....	4.000	
Ejemplar ordinario .....	35	
Ejemplar con un año de antigüedad .....	55	
Ejemplar con dos o más años de antigüedad .....	85	
Palabra insertada en "Parte oficial" .....	11	
Palabra insertada en "Parte no oficial" .....	14	
Anuncios con carácter de urgencia .....	Tasa doble	

Depósito legal: Z. número 1 (1958)  
Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. de Rentas)  
Plaza de España, núm. 2 - Teléfono \* 22 18 80  
Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n. - Teléfono 31 78 36  
CIF: P-5.000.000-1

El Boletín Oficial de la Provincia puede adquirirse en el local de venta de publicaciones de la Diputación de Zaragoza, sito en calle Cinco de Marzo, número 8