



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLIII

Lunes, 26 de mayo de 1986

Núm. 119

SECCION SEGUNDA

Gobierno Civil de la provincia de Zaragoza

Circular

Núm. 32.192

Ante las reiteradas denuncias por parte del Colegio Oficial de Delineantes de esta provincia de Zaragoza, sobre el intrusismo que sufre la indicada profesión por personas ajenas a la misma y carentes del título de delineantes, y en uso de las facultades que tiene conferida mi autoridad para vigilar el más estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, se considera oportuno recordar para general conocimiento los siguientes puntos:

1.º El ejercicio de la profesión referida se encuentra regulada básicamente en el Real Decreto 3.306 de 1978, de 15 de diciembre, por el que se aprueban los estatutos de los colegios profesionales de delineantes y Ley 2 de 1974, de 13 de febrero, por la que se regula el régimen general de colegios profesionales.

2.º En virtud de lo dispuesto en dichas normas, queda prohibido el ejercicio de las funciones propias de la indicada profesión a toda persona que no se encuentre colegiada en esta provincia, salvo el caso de funcionarios públicos que realicen sus actividades exclusivamente al servicio de la Administración.

3.º Se recuerda a todas las autoridades públicas la obligatoriedad de, en cumplimiento de su deber de vigilancia de las normas legales, en el ámbito de su competencia, exijan que los documentos gráficos (planos), que ante ellas se presenten, vayan suscritos por delineantes colegiados y con el correspondiente visado del Colegio Oficial, a excepción de los que requieran ser intervenidos por técnicos superiores, denunciando, en su caso, las anomalías que pudieran observar ante el Colegio Profesional al que compete, según el artículo 7.º de sus estatutos, impedir, e incluso perseguir, ante los Tribunales de Justicia, todos los casos de intrusismo profesional que afecten a los delineantes y al ejercicio de su profesión.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento.

Zaragoza, 12 de mayo de 1986.

El gobernador civil,
Angel-Luis Serrano García

SECCION QUINTA

Alcaldía de Zaragoza

Núm. 30.557

Ha solicitado don Francisco Fabuel Parreño licencia de obras y de instalación y funcionamiento de bar en Arrabal-Zalfonada, polígono 43, área 14, manzana 6, bloque 13, local 132.

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, y artículos 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 24 de abril de 1986. — El alcalde, Antonio González Triviño.

Núm. 30.558

Ha solicitado don Carlos Pueyo Mora licencia de obras y de instalación y funcionamiento de bar en calle Poeta Ildefonso Manuel Gil, núm. 36.

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, y

artículos 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 24 de abril de 1986. — El alcalde, Antonio González Triviño.

Núm. 30.561

Ha solicitado don Félix Oñate Dieste licencia de obras y de instalación y funcionamiento de bar en calle Arzobispo Doménech, núm. 42.

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, y artículos 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 24 de abril de 1986. — El alcalde, Antonio González Triviño.

Núm. 30.562

Ha solicitado Pardos Murillo, S. A., licencia de obras y de instalación y funcionamiento de bar-restaurante en carretera de Logroño, Km. 4,100, polígono Europa, 2.

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, y artículos 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos.

Zaragoza, 24 de abril de 1986. — El alcalde, Antonio González Triviño.

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

GERENCIA DE URBANISMO

Núm. 13.011

Habiéndose aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria del día 13 de febrero de 1986, el proyecto de urbanización de la calle de nueva apertura entre el polígono Miraflores y la avenida de San José, a petición de don Emilio Espuelas Gómez, en nombre y representación de Espuelas, Empresa Constructora, S. A., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo y disposiciones concordantes, queda expuesto a información pública durante el plazo de quince días, haciéndose constar que durante dicho plazo, a partir de la fecha de inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, dicho proyecto podrá ser examinado en la Gerencia de Urbanismo, para que cuantas personas se consideren afectadas puedan presentar observaciones o alegaciones, con los documentos que las justifiquen, sobre cualquiera de los elementos comprendidos en los mismos.

Lo que se hace público a los efectos consiguientes.

Zaragoza, 26 de febrero de 1986. — El alcalde-presidente. — Por acuerdo de S. E.: El secretario general, Xavier de Pedro y San Gil.

GERENCIA DE URBANISMO

Núm. 13.013

Habiéndose aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria del día 13 de febrero de 1986, los proyectos de plantaciones en zonas verdes deportivas de las áreas 9, 11 y 13 del polígono Actur, así como el alumbrado público de dichas zonas, a solicitud de la Junta de compensación "Rey Fernando de Aragón", de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo y disposiciones concordantes, queda expuesto a información pública durante el plazo de quince días, haciéndose constar que durante dicho plazo, a partir de la

fecha de inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, dicho proyecto podrá ser examinado en la Gerencia de Urbanismo, para que cuantas personas se consideren afectadas puedan presentar observaciones o alegaciones, con los documentos que las justifiquen, sobre cualquiera de los elementos comprendidos en los mismos.

Lo que se hace público a los efectos consiguientes.

Zaragoza, 26 de febrero de 1986. — El alcalde-presidente. — Por acuerdo de S. E.: El secretario general, Xavier de Pedro y San Gil.

Núm. 29.274

Habiéndose aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria del día 10 de abril de 1986, el proyecto de supresión del paso a nivel guardado del punto kilométrico 7,042 de la línea Zaragoza a Barcelona, por Lérida, en el barrio de San Juan de Mozarrifar, mediante el enlace por caminos laterales con el paso a nivel, también guardado, del punto kilométrico 6,710, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo y disposiciones concordantes, queda expuesto a información pública durante el plazo de quince días, haciendo constar que durante dicho plazo, a partir de la fecha de inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, podrá ser examinado en la Gerencia de Urbanismo, para que cuantas personas se consideren afectadas puedan presentar observaciones o alegaciones, con los documentos que las justifiquen, sobre cualquiera de los elementos comprendidos en el mismo.

Lo que se hace público a los efectos consiguientes.

Zaragoza, 11 de abril de 1986. — El alcalde. — Por acuerdo de S. E.: El secretario general, Xavier de Pedro y San Gil.

Núm. 29.275

Habiéndose aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria del día 10 de abril de 1986, el proyecto de instalación de alumbrado público en las calles Biel y Estrómboli, del barrio de Valdefierro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo y disposiciones concordantes, queda expuesto a información pública durante el plazo de quince días, haciendo constar que durante dicho plazo, a partir de la fecha de inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, podrá ser examinado en la Gerencia de Urbanismo, para que cuantas personas se consideren afectadas puedan presentar observaciones o alegaciones, con los documentos que las justifiquen, sobre cualquiera de los elementos comprendidos en el mismo.

Lo que se hace público a los efectos consiguientes.

Zaragoza, 11 de abril de 1986. — El alcalde. — Por acuerdo de S. E.: El secretario general, Xavier de Pedro y San Gil.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Mercazaragoza, S. A.

Núm. 32.147

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

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Mercazaragoza, S. A., suscrito entre representantes de la empresa y de los trabajadores el día 3 de abril de 1986, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 25 de abril de 1986, 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, 9 de mayo de 1986. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO

ARTICULO 1º.- OBJETO Y AMBITO.

El presente Convenio tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo del Personal de Mercazaragoza, S.A. con excepción de los afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

ARTICULO 2º.- EFECTOS.

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se

celebra el Contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza obligada tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

ARTICULO 3º.- VIGENCIA.

El presente Convenio surte efecto desde el primero de Enero de 1.986 hasta el 31 de Diciembre de 1.987.

Si al 31 de Diciembre de 1.986 el I/P/C. superara el 8%, procedería efectuar la revisión de las tablas salariales en la forma y condiciones que determina el Acuerdo Económico y Social.

En la misma fecha, es decir, el 1 de Enero de 1.987, procederá la actualización económica para todo el conjunto de dicho segundo año de vigencia de este Convenio. Esta variación se enmarcará dentro de los posibles acuerdos ó pactos que con carácter general pudieran haber suscrito el Gobierno y/o las fuerzas sociales.

No obstante la vigencia de dos años aquí pactada, la Empresa aceptaría nueva negociación para el año 1.987, si durante 1.986 se constituyera una Plataforma de todos los Mercas frente a los socios mayoritarios de dichas sociedades con la finalidad de establecer una negociación común aceptada por ambas partes.

La subida aplicada en este Convenio es del ocho por ciento de la masa salarial entre todas las categorías, según acuerdo mayoritario de los trabajadores. La Empresa hace constar su parecer de que la subida debiera efectuarse con criterios de proporcionalidad corregida.

ARTICULO 4º.- GARANTIA "AD PERSONAM".

En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a lo que le correspondiese por aplicación del mismo, el interesado tendrá derecho a que se le respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando, con independencia de las económicas que serán absorbidas y compensadas en cómputo anual.

ARTICULO 5º.- COMISION PARITARIA.

Una Comisión compuesta por tres representantes de parte de la Empresa y tres de parte de los Trabajadores será la encargada de velar por el cumplimiento de este Convenio, así como para conocer e interpretar en su caso, cuantas cuestiones surjan en su aplicación.

ARTICULO 6º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización técnica y práctica del Trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quién podrá establecer los sistemas de organización, racionalización y modernización que considere oportunos, así como cualquier estructuración ó movilidad funcional de las secciones o departamentos de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, e información a los representantes de los Trabajadores.

ARTICULO 7º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

El personal que preste sus servicios en la Empresa quedará acogido a alguna de las siguientes circunstancias:

- Personal fijo.
- Personal eventual.
- Personal temporal.
- Personal a tiempo parcial.
- Personal colaborador.

Así mismo y en razón a los distintos grupos profesionales el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos:

- Personal directivo y técnico.
- Personal administrativo.
- Personal obrero.
- Personal subalterno y de vigilancia.

ARTICULO 8º.- DEFINICION DE PUESTOS.

En tanto se establezca una definición exhaustiva de puestos de trabajo dentro de la Empresa, se estará a las definiciones funcionales recogidas en los Convenios Generales de Oficinas y Despachos y Básico de Industrias Cárnicas.

No obstante, las clasificaciones referidas son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volúmenes de la Empresa no lo requieren.

ARTICULO 9º.- RESPONSABILIDAD LABORAL.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias apropiadas de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 10º.- INGRESOS.Periodo de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses, para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los Peones en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables, y para los menores de dieciocho años que será de ocho semanas.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá dicho período de prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajadores tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá efectos computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

ARTICULO 11º.- ASCENSOS Y CESES.Ascensos.

Todo el personal sujeto a este Convenio básico con las excepciones que luego señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que en la Empresa puedan producirse de personal de categoría superior, y entre los declarados previamente aptos, considerando el orden de antigüedad en la Empresa.

Personal directivo.-

La promoción ó ascenso a cada uno de los supuestos que comprende este grupo se efectuará por libre designación de la Empresa.

Personal Técnico.-

Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo.-

Para el ascenso del personal de este grupo, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes Administrativos y Cajero, serán cubiertas por personal de la Empresa, ó ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas:

1º.- Entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior, tras superar las pruebas de aptitud correspondientes. Valorándose en caso de igualdad la antigüedad de los concurrentes.

2º.- Agotada la anterior posibilidad, por libre designación incluso de personas ajenas a la Empresa.

3º.- Los auxiliares administrativos mayores de 18 años, podrán solicitar transcurridos 2 años efectivos en dicha categoría, las pruebas de aptitud necesarias para pasar a oficiales de 2º.

Personal subalterno.-

Los trabajadores de la Empresa que en el ejercicio de su trabajo vieran disminuida su capacidad física, bien por accidente laboral o enfermedad profesional, tendrán preferencia una vez evaluada su capacidad y aptitud para cubrir otras plazas vacantes en la plantilla de la Empresa, especialmente las de vigilancia, ordenanza, etc.

Personal obrero.-

Las vacantes que se produzcan entre los diversos oficiales, de las diversas categorías, se cubrirán preferentemente por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre que quienes aspiren a ella sean calificados como aptos, bien directamente, ó superando las pruebas de aptitud correspondientes a la categoría a cubrir.

En este supuesto se anunciará con antelación la convocatoria de pruebas y estará presente entre los calificados una representación de los trabajadores. Primando la mayor antigüedad en el momento de decidir ante supuestos de condiciones de aptitud similares.

Agotada la anterior posibilidad podrán cubrirse las plazas por libre designación, incluso de personas ajenas a la Empresa.

Los trabajadores que vinieran desempeñando la función de peón, pasarán a la categoría de ayudante transcurrido un año de trabajo efectivo en la Empresa.

Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Liquidación.

Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad en los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud al natural y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con el representante legal de los trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico y Administrativo: UN MES.

Personal Subalterno y Obrero: OCHO DIAS.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

ARTICULO 12º.- JORNADA.

La jornada laboral es de CUARENTA HORAS semanales y 1,826 anuales.

El horario general será de 6 de la mañana a 14,30, en donde queda computado el tiempo de bocadillo.

Será facultad de la Empresa la organización de la jornada más conveniente, pudiendo a tal efecto establecer otros turnos de trabajo o modificaciones, siempre dentro del marco de las normas legales. La Empresa anunciará con tiempo suficiente cualquier variación de horarios e informará directamente a la representación de los trabajadores para evaluar si dicha variación pudiera implicar cambio importante en los cómputos de trabajo de los trabajadores afectados.

El personal de vigilancia así como los trabajadores encargados de poner en marcha o cerrar instalaciones, máquinas o procesos productivos, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

No obstante el párrafo 1º del presente artículo, los trabajadores podrán disfrutar desde la firma del presente convenio, de una jornada de 38 horas de trabajo neto efectivo semanales en las siguientes condiciones:

a) Los trabajadores que trabajan a turnos continuarán con la jornada de ocho horas por turno, disfrutando el exceso de dos horas semanales, con un día de fiesta al mes establecido por la Empresa.

b) El resto de los trabajadores, no sujetos al sistema de turnos, realizarán jornada de ocho horas al menos los lunes, martes y miércoles, aplicándose la reducción de dos horas semanales, bién el jueves y el viernes, o las dos horas en uno de los dos días, salvo que dicho jueves o viernes coincidieran con vísperas de fiestas o posterior a festivo.

c) No es de aplicación a esta reducción voluntaria de jornada, el módulo 1,5 previsto en el artículo 13º párrafo último, del Convenio.

d) Las condiciones de jornada inferior que actualmente disfrutaban algunos administrativos, no se verían afectadas por la reducción que nos ocupa, de ser su jornada efectiva actual, inferior tanto a la legal como a la reducida voluntariamente.

e) La presencia real de 38 horas semanales en la forma prevista en los puntos anteriores, podrá ser eximida para los trabajadores de Faenado que trabajen a prima, aquellos días en que no tuvieran trabajo dispuesto por la Empresa. En dicho supuesto se podrá dar por concluida la jornada de trabajo, una vez finalizado éste así como la limpieza y desinfección de su sección en grado suficiente.

Se entiende como trabajos propios de los matarifes, los especificados en el Convenio Básico de Industrias Cárnicas.

Los días de alta producción generalmente los lunes y en las llamadas épocas especiales, la Empresa podrá exceptuar la obligación de limpieza de la sección para dedicar dicho tiempo a producción.

Ningún trabajador que tenga pactada con la Empresa complementos de prolongación de jornada, plena dedicación, exclusividad o condiciones similares, podrá hacer una jornada laboral en cómputo semanal inferior a la determinada en este Convenio.

Los sábados en que permanezca abierta y en actividad la Unidad Alimentaria, o parte de ella, se establecerá un retén con personal de la Sección de Mantenimiento, en turnos rotativos, cuyo tiempo de retén será compensado con el disfrute de una jornada de descanso entre el lunes y viernes de la semana siguiente.

ARTICULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con el objeto de favorecer el empleo, y ante compromiso adquirido por los trabajadores de no realizar pluriempleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

b) Horas de fuerza mayor son las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los riesgos de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario del mismo) la terminación de tareas de almacenamiento así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, y los trabajos imprevedibles para la continuidad ó comienzo del sistema productivo general. En todos estos casos y bajo el supuesto de la no habitualidad, serán de obligada realización así como las de puesta en marcha ó cierre de instalaciones.

c) Horas extraordinarias estructurales son las que tengan su causa en ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan o mantenimiento (no reparaciones), así como la retirada o destrucción de materias que impliquen riesgos sanitarios. En estos supuestos serán de libre aceptación por las partes.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas constatado fehacientemente por los trabajadores, facultará a éstos para proponer a la Empresa la supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

El precio aquí pactado para las horas extraordinarias que bajo los supuestos anteriormente apuntados fueran necesarias realizar, se abonarán a los precios siguientes:

Fuerza mayor (apartado b) NOVECIENTAS CINCUENTA PESETAS -- cada hora para todas las categorías.

Estructurales (apartado c) SETECIENTAS PESETAS cada hora -- para todas las categorías.

No obstante lo anterior, las horas que con carácter de imprevistas y motivadas por averías de redes, instalaciones, máquinas, sea preciso realizar y que conlleven la presencia intempestiva de los trabajadores para resolver dichas averías, siempre que cumplan el requisito de imprevistas tendrán el precio de MIL DOSCIENTAS PESETAS hora para todas las categorías.

Los complementos de prolongación de jornada ó aquellos de similar naturaleza, llevará implícita la no percepción de horas extras hasta el límite de las que dicho complemento pueda compensar de acuerdo con los precios aquí establecidos. Cualquier excepción a lo anterior requerirá la expresa autorización escrita de la Dirección de la Empresa para cada caso y para cada situación.

Como sistema para evitar la realización de horas extraordinarias se acordará con los trabajadores de la Empresa que hubieran realizado ó fueran a realizar horas por fuera de la jornada, la compensación de las mismas con tiempo de descanso, en las fechas y condiciones que se acuerden y con la aplicación en todo caso del módulo 1,5.

ARTICULO 14º.- DESCANSOS.

Descanso semanal.

Los trabajadores, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general, comprende

rá la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Se exceptua de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación o limpieza necesaria para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan graves entorpecimientos y perjuicio a las mismas.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las materias ó por causa de fuerza mayor.

Cuando se realice actividad laboral en régimen de turno ó cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá computar los períodos de hasta cuatro semanas, los descansos de doce horas entre jornadas, y día y medio semanal a que se refieren las normas que regulan el descanso.

ARTICULO 15º.- VACACIONES.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de TREINTA DIAS naturales que no deberán ser compensados por retribución económica.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1º de Junio y 30 de Septiembre y no podrán dar comienzo ni en festivo ni en domingo ni, cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria.

La propuesta de vacaciones elaborada por la Empresa que contemplará en todo caso las necesidades del servicio y las solicitudes del personal, deberá respetar los siguientes criterios:

- Podrán quedar excluidas del período vacacional aquellas épocas que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.
- El período de vacaciones podrá ser fraccionado en dos épocas mediante acuerdo entre las partes.
- Los servicios necesarios de las distintas secciones ó departamentos de la Empresa deberán quedar suficientemente cubiertos.
- El calendario de vacaciones se fijará de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden con dos meses de antelación al comienzo del disfrute.
- El calendario de vacaciones será confeccionado por la Empresa que contará con la colaboración y participación de la Representación de los Trabajadores. Dicho calendario confeccionado con los criterios que establece el Estatuto de los Trabajadores sobre hijos en edad escolar y antigüedad.
- No obstante lo cual se tendrá en consideración la preferencia que hubiera ejercido un trabajador durante dos años consecutivos.
- Si por necesidades ó conveniencia de la Empresa ésta señalase al trabajador una fecha de disfrute de vacaciones fuera de la época señalada como tal, dicho trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente a SIETE MIL PESETAS (por treinta días). Esta cantidad no procederá cuando la solicitud de la fecha la solicite el propio trabajador.

ARTICULO 16º.- LICENCIAS.

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan por la duración que así mismo se indica:

- a) 18 días, naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días, naturales en caso de fallecimiento del cónyuge ó hijos y padres.
- c) 4 días, naturales en caso de nacimiento de hijo ó hijos.
- d) 3 días, naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, - hijos y padres que convivan con él.
- e) 2 días, naturales en caso de enfermedad grave ó fallecimiento de ascendientes y descendientes de 1er. grado, así -- como de abuelos, nietos y hermanos.
En caso de fallecimiento en 1er. grado que obligue a desplazamiento de su localidad podrá ampliarse hasta dos días más.
- f) 2 días, naturales por cambio de domicilio que implique traslado del ajuar doméstico.
- g) 1 día, natural en caso de matrimonio de padre ó hijos, ó hermanos.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Para realizar funciones sindicales ó de representación de personal, en los términos establecidos en este Convenio.

Las licencias a que se refieren los apartados b, c, d, e, y h, se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, en el mismo día de su reincorporación al trabajo.

OTRAS LICENCIAS.

Formación y estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios ó carreras profesionales, podrán solicitar permiso de la Empresa y con el límite de diez días anuales, para asistir a las convocatorias de exámenes. Este permiso justificado de forma suficiente, será retribuido con los mismos conceptos que se incorporan en las pagas extras.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conducir.

Licencia sin sueldo.

El personal con una antigüedad mínima de VEINTICUATRO MESES, en la Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a QUINCE DIAS ni superior a SESENTA, que le serán concedidas dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se justifique adecuadamente las razones de su petición.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Servicio militar.

Se estará a lo regulado sobre la legislación general en lo referente a reserva de puesto de trabajo, plazo para solicitar su reincorporación, etc. Durante el período del servicio militar obligatorio, el trabajador percibirá de la Empresa las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

Idénticas condiciones se aplicarán a los objetores de conciencia que cumplan servicios sustitutorios del servicio militar habitual.

Estos beneficios alcanzarán exclusivamente a los trabajadores fijos de plantilla de la Empresa y se computará a efectos de antigüedad el tiempo que dure la estancia en el servicio militar de su reemplazo.

ARTICULO 17º.- EXCEDENCIAS.

Las excedencias pueden ser voluntarias ó forzosas y sólo afectarán al personal fijo de la Empresa.

Voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la Empresa con una antigüedad en la misma de al menos DOS AÑOS.

Serán condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia el trabajador no se vá a dedicar a la misma actividad de la Empresa, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a TRES AÑOS ni superior a CINCO AÑOS.

El trabajador excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiere o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo, dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia sólo podrá afectar a un dos por ciento, de los trabajadores de plantilla.

Las mismas normas en cuanto a requisitos de petición, incompatibilidad, derecho preferente, reingreso y porcentaje, es de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores, por un periodo no superior a TRES AÑOS, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Forzosa.

Dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurrán las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial, ó municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Quando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Organos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes ó mediante resolución administrativa adecuada.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia el trabajador deberá notificar a la Empresa, de modo fehaciente su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporarse, mediante rescisión de la relación laboral.

En todo los casos de excedencia contemplados y por mientras ésta dure hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto por la antigüedad en la excedencia forzosa.

ARTICULO 18º.- ATENCIONES DE CARACTER SOCIAL.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa para su funcionamiento y atenciones que le sean propias la cantidad de DOSCIENTAS VEINTICINCO MIL PESETAS anuales.

La Empresa contribuirá con una cantidad de SEIS MIL QUINIENTAS PESETAS mensuales como ayuda a las familias que perciben de la Seguridad Social ayuda por subnormalidad.

La Empresa contratará a su cargo un seguro de UN MILLON QUINIENTAS MIL PESETAS a percibir por el trabajador o sus derechohabientes en los supuestos de muerte por accidente laboral ó incapacidad permanente total.

En los casos de baja por accidente laboral producido en la Empresa ó de enfermedad profesional así declarada médicamente, la Empresa abonará durante DOS MESES la totalidad de retribución que correspondería al trabajador en situación de activo. Durante los DOS MESES siguientes y en estos supuestos de baja, la Empresa compondrá el cincuenta por ciento de la diferencia que se pueda producir entre la percepción asistencial y el devengo total que le correspondería en situación de activo.

El personal que cese en la Empresa por jubilación ó por incapacidad laboral total, percibirá una gratificación equivalente a una mensualidad. Dicha gratificación será de dos mensualidades en el caso de fallecimiento del trabajador, teniendo derecho a su percepción sus derechohabientes reconocidos.

ARTICULO 19º.- RETRIBUCIONES.

En el Anexo nº 1 se fijan los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales. Dichos niveles retributivos están fijados en cómputo anual y comprenden además de los salarios base, el plus sustitutorio de productividad, el de transporte y distancia, así como otros complementos.

El pago del salario se efectuará por mensualidades vencidas no obstante lo cual, el trabajador podrá justificar y solicitar un anticipo sobre el trabajo realizado de hasta el 75% devengado. La cancelación de dicho anticipo se efectuará al tiempo de hacer el libramiento de pago del periodo de que trate.

Los aumentos de categoría que se produzcan, se considerarán desde el día primero del mes consiguiente.

Las horas extras, primas de producción, y aquellos pagos de carácter eventual ó no previsibles, se cerrarán con la antelación necesaria que permita la confección de nóminas, sin que en ningún caso dicha antelación supere los diez días y sin que presupongan pérdida de derecho de ningún tipo salvo en lo que se refiere a su percepción en la liquidación siguiente.

El salario, sus anticipos, pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social o cualquier otro tipo o forma de retribución podrá efectuarlo la Empresa, a su elección, en moneda de curso legal, mediante talones nominativos, transferencias u otras modalidades de pago similares a través de entidades de crédito.

El trabajador tiene derecho a exigir el recibo normalizado donde se especifiquen sus retribuciones, anticipos percibidos, retenciones fiscales, de la Seguridad Social y en general cuanto aclare y justifique la composición de su retribución, viniendo obligado a la firma de dicho recibo y en caso de disconformidad con él mismo a la firma de un recibo por la cantidad percibida o transferida a los solos efectos de haber percibido dicho importe y sujeto a las aclaraciones ó en su caso correcciones que fuere preciso efectuar.

No se podrá efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no correspondan a anticipos, pactos, disposiciones legales ó mandato judicial.

ARTICULO 20º.- PLUS DE NOCTURNIDAD Y DE FESTIVOS.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad, equivalente a NOVENA Y CUATRO PESETAS por hora trabajada en estas condiciones.

Así mismo el personal que por razón de su trabajo haya de realizar este en domingo ó fiesta laboral reconocida como tal en el calendario laboral, percibirá el mismo plus de NOVENTA Y CUATRO PESETAS por hora trabajada en dichas condiciones.

ARTICULO 21º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán -- desde la fecha de su ingreso, aumentos por años de servicio consistentes en bienes y valores iguales para todas las categorías de pesetas MIL SETECIENTAS SETENTA Y CINCO mensuales.

Los devengos se computarán desde el día primero del mes en que se produce la incorporación a la Empresa.

ARTICULO 22º.- PRODUCCION.

La Dirección de Mercazaragoza y la representación de los Trabajadores convienen la necesidad de adecuar, en lo referido al Matadero, la producción a la demanda del mercado, en cada época -- del año o de la semana.

A este efecto se consideran tres épocas especiales: Semana Santa, Fiestas del Pilar, y Fiestas Navideñas (Navidades, Año Nuevo y Reyes), durante las cuales los trabajadores se comprometen a sacrificar las cantidades pactadas para épocas normales y referidas más abajo, multiplicadas por un coeficiente de 1,4.

La distribución estimada de la plantilla para faenado de -- unas cuarenta personas en activo, es de unas veintisiete personas para la línea de lanar y de unas trece personas para las de vacuno y porcino, pudiéndose intercambiar los trabajadores de puesto o cadenas, ó incluso pasar todos ellos a una sola, si las necesidades de producción así lo aconsejan.

Las productividades pactadas en este Convenio por hora y -- hombre en las distintas cadenas, son las siguientes:

LANAR	9 cabezas horas/hombre.
VACUNO	1,8 cabezas hora/hombre.
PORCINO	8 cabezas/hora/hombre.
LECHONES	15 cabezas hora/hombre.
EQUINO	0,5 cabezas hora/hombre.

No obstante lo anterior los ovinos mayores (ovejas y mardanos) serán computados como dos corderos.

Las cabezas que se decomisen sin faenar no se computarán -- como faenadas.

Los animales sacrificados y faenados en el Matadero Sanitario, se computarán con el módulo 0,5 de su respectiva especie:

LANAR	4,5
VACUNO	0,90
PORCINO	4

La plantilla de faenado engloba según las cadenas todas -- las funciones comprendidas:

- Para lanar: Desde box hasta entrega de camal inclusive.
- Para vacuno: Desde box hasta serrado y entrega de camal inclusive.
- Para porcino: Desde box hasta serrado, repasado y entrega de camal inclusive.

Estas producciones se comprometen a efectuarlas en tiempo de horas normales. No dando derecho a la percepción de horas suplementarias, la reducción voluntaria o conveniente por parte de los trabajadores de la productividad pactada en épocas normales ó especiales.

La duración total de las campañas no deberá superar los 23 días de trabajo efectivo, distribuidas en base al calendario del año en curso, de la forma siguiente: Semana Santa, siete días, -- Fiestas del Pilar, cuatro días y Campaña de Navidades (Navidad, Año Nuevo y Reyes) doce días.

ARTICULO 23º.- INCENTIVOS Y GRATIFICACIONES.

Acorde con el artículo anterior que en su párrafo 1º establece la necesidad, aceptada por las partes, de adecuar la producción del Matadero a la demanda del Mercado en cada época del año, ó de la semana, los Trabajadores y Dirección de la Empresa, acuerdan establecer un sistema de prima que utilizando óptimamente las actuales instalaciones, sistemas y capacidad de trabajo, permitan mediante el incentivo o prima aquí pactado, adecuar dicha producción.

1º.- Los Trabajadores del Matadero de Mercazaragoza, S.a. aceptan sacrificar durante las épocas normales hasta un VEINTE POR CIENTO en más de las cantidades que correspondería sacrificar según la producción básica de éste Convenio (Artículo 22).

En dichas producciones se computarán las distintas especies según los índices de productividad acordados en el referido Artículo 22º.

2º.- Los Trabajadores del Matadero de Mercazaragoza, S.A. aceptan sacrificar en las llamadas épocas especiales (Semana Santa, Fiestas del Pilar, y Fiestas Navideñas) hasta un CUARENTA POR CIENTO en más de las cantidades que correspondería sacrificar según la producción básica del Convenio, computándose las distintas especies en la misma forma que la referida en el punto anterior.

3º.- Las producciones resultantes, unificadas las distintas especies a unidades productivas, tendrán una prima por la totalidad de dichas unidades producidas de:

En épocas normales	29,-Ptas./unidad.
En épocas especiales	36,60,-Ptas./unidad.

En estos precios están incluidas DOS PESETAS por unidad -- destinadas a los trabajadores de despojos y digestor, que compensan el complemento de prolongación de jornada que venían percibiendo.

4º.- Las canales sacrificadas que se hayan destinado a la exportación y requieran un tipo de faenado especial, traducido en más trabajo del que habitualmente precisan las canales del mercado interior, se computarán a productividad SEIS-SIETE según los casos, en lugar de la establecida en el Convenio de Empresa con carácter general de nueve.

Tendrán además de la prima indicada en el punto 3º, un complemento especial de 125 ptas. unidad, todas aquellas canales sacrificadas para exportación cuyos pesos superen los catorce kilos y medio.

No procederá cuanto antecede, en los párrafos anteriores -- para las canales que aún destinadas a la exportación, no difieran de manera sustancial en el faenado, ni en el peso, de las que -- habitualmente se destinan al mercado interior.

5º.- Las producciones se realizarán manteniendo los niveles de calidad de trabajo exigibles para producciones básicas, sin detrimento de dichos niveles por razón de mayores cantidades ó ritmos de producción.

6º.- La entrada en vigor de este sistema de prima y la aplicación de los valores económicos aquí revisados entrará en vigor en la misma fecha en que se suscriba el presente Convenio.

7º.- Con el fin de informar a los trabajadores afectados -- por el sistema de primas, se hará público el programa de matacía una vez que éste quede configurado.

8º.- En las épocas especiales y cuando para una mayor efectividad o racionalidad en el trabajo se considere conveniente interrumpir la jornada con una comida intermedia, la Empresa destinará SEISCIENTAS VEINTICINCO PESETAS por cada trabajador a este fin, no computándose el tiempo de dicha comida como realmente trabajado. En las épocas normales del año y previa justificación de situaciones similares podrá autorizarse condiciones iguales a las referidas anteriormente, siendo competencia de los responsables de cada sección la determinación de dicha necesidad.

9º.- El personal de Mantenimiento disfrutará de una cantidad de SETENTA Y SIETE MIL SETECIENTAS SESENTA PESETAS anuales en concepto de incentivos y otra cantidad de SETENTA Y OCHO MIL PESETAS anuales en concepto de especial atención.

Ambas cantidades tienen el carácter de absorbibles y compensarán cualquier otro complemento o plus que por Ley o norma de obligado cumplimiento pudiera corresponderles.

En cuanto que éstas cantidades no sean absorbidas, compensan la especial responsabilidad y atención que son exigibles para el correcto y pronto funcionamiento de las instalaciones, máquinas, aparatos, utensilios y en general cuantos elementos son necesarios de una u otra forma, para el funcionamiento de la Unidad Alimentaria y que necesariamente han de ser atendidos con prontitud, atención y responsabilidad en evitación de interrupciones en el desenvolvimiento de la actividad de la misma. Especial atención y responsabilidad que puede conllevar sobrepasar el tiempo de la jornada establecida que les será compensada según el artículo 13º.

10º.- Los trabajadores administrativos afectados al Matarero, disfrutarán de una compensación de SETENTA Y OCHO MIL PESETAS anuales que sustituye a las condiciones de participación en primas que recibían en Convenios anteriores.

11º.- Las primas e incentivos aquí pactados, serán percibidas únicamente por los trabajadores en actividad productiva, en sus respectivos puestos de trabajo de las secciones a quienes alcanza éste acuerdo, con las garantías que corresponden a los representantes de los trabajadores.

Otras gratificaciones:

Dadas las especiales características de la Empresa que en su conjunto dirige sus esfuerzos al suministro de artículos alimenticios, lo que obliga a una actuación esmerada especialmente en aspectos higiénico-sanitarios, se establece una gratificación especial de:

Trabajadores de la Sección de Faenado 27.000,- anuales
Resto de Trabajadores 21.600,- anuales

Dichas cantidades absorbibles y compensables en futuros Convenios se percibirá durante el mes de Octubre.

ARTICULO 24º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La Empresa y los Trabajadores vienen obligados al cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los locales de trabajo reunirán las condiciones higiénicas y sanitarias adecuadas y dispondrán de los medios para mantenerlos en buenas condiciones, siendo obligación de los Trabajadores respetar y cumplir las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

El Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa, además de sus funciones específicas, podrá proponer el análisis de determinados puestos que en base a la Legislación de carácter general estime puedan verse afectados por distintas condiciones laborales económicas ó de otro tipo, a las que viniera disfrutando.

La Empresa en colaboración con los Gabinetes Técnicos Específicos, elaborará un informe sobre zonas, puestos ó trabajos de mayor riesgo.

Cuando el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo encomiende a uno ó varios de sus miembros actuaciones de su competencia, disfrutarán dichos miembros de licencia suficiente en su jornada laboral.

La Empresa promoverá tanto para los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, como para otros trabajadores, cursos específicos sobre la materia, así como charlas, actividades e información conducentes a elevar el nivel de eficacia y sensibilización del conjunto de los componentes de la Empresa en tan importante materia. A este fin se destinarán tiempos excedentes entre la producción ó actividad y la jornada legal aplicable.

Así mismo la Empresa verificará por si o a través de centros especializados revisiones médicas y sanitarias periódicas, que serán de mayor frecuencia en aquellos trabajadores sometidos a trabajos con mayor índice de riesgo sanitario, y aquellos cuyos antecedentes médicos así lo aconsejan.

Prendas de trabajo

La Empresa pondrá a disposición del personal la ropa de trabajo adecuada a las condiciones que tiene que desarrollar su función.

Dichas prendas serán propiedad de la Empresa quedando obligados los trabajadores a devolverlas a su cese, ó al serles entregadas otras.

El trabajador estará obligado a utilizar las prendas de trabajo entregadas por la Empresa, durante su actividad laboral, haciendo correcto uso de las mismas y manteniéndolas en buen estado de conservación y de limpieza.

Higiene personal

El personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes, despojos, pieles y subproductos, así como todo aquel que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos vendrá obligado a observar y cumplir rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la Empresa.

De igual forma la Empresa podrá determinar las normas de obligado cumplimiento que deben observar todas las personas que sin tener contacto directo, accedan a los locales ó zonas en las que se realicen las funciones señaladas en el párrafo anterior.

En este sentido deberá prestarse especial atención al tránsito de trabajadores u otras personas por fuera de sus secciones de trabajo ó lugares autorizados para su presencia.

Aseo personal

Los trabajadores afectados por los artículos 138º y 139º de la Ordenanza General sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, dispondrán del tiempo previsto en la misma para proceder de forma efectiva a su aseo personal.

ARTICULO 25º.- COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A.- Ser informado por la Dirección de la Empresa en la forma indicada en el artículo treinta;

a) Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

b) Sobre el balance anual, la cuenta de Resultados, la Memoria y de cuanta documentación se dé a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales ó parciales, definitivos ó temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total ó parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

B.- Así mismo y en funciones de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación ó revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles conse-

cuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas ó incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción ó modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volúmen de empleo.
3. Facilitando al Comité de Empresa el modelo ó modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, es--tando legitimado el Comité para efectuar las reclama--ciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la au--toridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en --especial, en supuesto de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

C.- También ejercer una labor de vigilancia sobre las si--guientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pac--tos, condiciones ó usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la --Empresa y los Organismos ó Tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la --misma en los Centros de formación y capacitación de --la Empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en desarrollo --del trabajo en la Empresa.

D.- A participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de los --trabajadores ó de sus familiares.

E.- A colaborar con la Dirección de la Empresa para conse--guir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

F.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas judi--ciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

G.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su con--junto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los --apartados b) y c) del punto A) de este artículo, aun después de --dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas --aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

H.- El Comité velará, no solo porque en los procesos de --selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTICULO 26º.- GARANTIAS.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa ó Delegado de per--sonal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de --sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que --éste, se produzca por revocación ó dimisión y siempre que el des--pido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el --ejercicio legal de su representación. Si el despido ó cualquier --otra sanción por supuestas faltas graves ó muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el --que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa el --Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se --hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa ó Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos --de suspensión ó extinción por causas tecnológicas ó económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica ó profesional por causas ó en razón del desempeño de su represen--tación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar ó distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral ó social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejer--ciendo tales normas y tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de 22 horas mensuales retribuidas.

Estas horas sin rebasar el límite podrán ser acumuladas en uno ó varios de los componentes del Comité de Empresa ó del Centro de trabajo con los siguientes requisitos:

d.a) La acumulación se efectuará entre miembros pertenecien--tes a la misma Central sindical.

d.b) Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con un plazo no inferior a diez días en el que se designen las perso--nas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acu--mular.

d.c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d.d) Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales ne--gociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por --el ámbito de negociación referido.

d.e) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumi--das las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités ó Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mis--mos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institu--tos de Formación u otras Entidades.

e) Existirá en la Empresa un Delegado Sindical acorde con el acuerdo 16/1/86 sobre participación sindical en la Empresa Pú--blica, que contará con el mismo crédito de horas que los miembros del Comité de Empresa (22 horas mensuales).

f) Los miembros del Comité de Empresa cuyo trabajo habitual se realice en régimen de turnos, no verán mermado su derecho de --asistencia a las reuniones convocadas por el Comité de Empresa, --por razón de su adscripción a dichos turnos, arbitrándose cuando fuere necesario la sustitución de dichos trabajadores por otros, siempre medie preaviso suficiente para advertir de la sustitución a los trabajadores afectados, y en todo caso con el límite del --crédito de horas mensuales que le corresponden.

ARTICULO 27º.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales que ostenten la representación en la Empresa descontar--rá en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realiza--ción de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un --escrito en el se expresará con claridad la orden de descuento, la Central ó Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente ó libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empre--sa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en con--trario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transfe--rencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

ARTICULO 28º.- COMISION INFORMATIVA.

La información documentada sobre la marcha general de la Empresa, prevista en la legislación laboral básica y apartado A del artº. 25º del presente Convenio, será llevada a cabo a través de una Comisión específica de la que formarán parte tres representantes de los trabajadores, dos Consejeros de la Empresa, el Director General de la misma y un secretario o persona que éste último designe.

Esta Comisión que tendrá carácter informativo y deliberante, podrá elevar sus criterios a los distintos órganos de la Sociedad para su información. Se reunirá con carácter general tres veces al año, una de las cuales coincidirá con la presentación e información sobre los resultados del Ejercicio presente. Con carácter extraordinario podrá ser convocada por el Director General de la Empresa, cuando estime que se producen situaciones de reconocida importancia ó variaciones sustanciales en el proyecto anual presentado.

ARTICULO 29º.- PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria, que se nombrará al efecto. Solo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

ARTICULO 30º.- FALTAS, CLASIFICACION.Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto ó desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio.

Así mismo se consideran faltas las infracciones de cualquier norma ó disposición dictada en particular por la Empresa dentro de sus peculiaridades y características.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Son FALTAS LEVES las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.L.T. ó la razón de la falta al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. La falta incidental de aseo ó limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producirse.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos ó publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas ó efectos fuera de los sitios indicados para su conservación ó custodia.

12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Son FALTAS GRAVES las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales, Faltar un día al trabajo antes ó después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, ó tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha ó tarjeta de control.
7. Negligencia ó desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente ó avería de las instalaciones podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos ó faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La emisión a sabiendas ó por negligencia, ó ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos ó la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia ó los que se originen perjuicios a la Empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
14. La negativa al cumplimiento de las obligaciones en materias higiénico-sanitarias.
15. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Son FALTAS MUY GRAVES las siguientes:

1. Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia ó puntualidad al trabajo.
- Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.
- En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán caso de indisciplina ó desobediencia:

- 2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales ó máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo ó perjuicio para la Empresa.
- 2.2. Causar accidente grave por imprudencia ó negligencia inexcusable.
- 2.3. Fumar en los lugares que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Está prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas ó cualquier otro sistema conveniente.
3. Las ofensas verbales ó físicas al empresario ó a las personas que trabajen en la Empresa ó a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes ó envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
6. La embriaguez habitual ó toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

ARTICULO 31º.- SANCIONES.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1ª Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2ª Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente periodo vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3ª Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para los dos periodos vacacionales siguientes.
- d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- e) Despido.

ARTICULO 32º.- NORMAS Y PROCEDIMIENTOS.

Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Responsabilidad.

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa ó a los compañeros de trabajo.

Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, ó persona en -- quién delegue, la facultad, de otorgar premio ó imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesario la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves. En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Prescripción.

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.

Normas de procedimiento.

1.- La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que imponga a los trabajadores.

2.- En los casos en que se imponga una sanción por falta grave ó muy grave, a los representantes legales de los trabajadores, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, ó a aquellos respecto a los que se hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa un Secretario y un Instructor del expediente, imparciales.

c) La Empresa dará traslado de este escrito al interesado, para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Así mismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que en el plazo de cinco días realice en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos podrá implicar la nulidad de la sanción impuesta.

ARTICULO 33º.- INFRACCIONES DEL EMPRESARIO.

Concepto de Infracción Laboral.

Son infracciones laborales de los Empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y a los Convenios Colectivos, según establece en su artículo 1º el R.D. 2:347/85 en desarrollo del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

Clasificación de las infracciones.

1. Las infracciones a que hace referencia el presente Real Decreto se calificarán como leves, graves y muy graves.

1.1. Son infracciones leves:

- a) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
- b) El cierre de Empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, sin la autorización preceptiva de la Autoridad Laboral.
- c) La sustitución por otros de trabajadores en huelga, fuera de los casos permitidos por la Ley.
- d) La no apertura del centro de trabajo cuando fuera requerida por la Autoridad Laboral.
- e) La realización de trabajo de los extranjeros sin la obtención del preceptivo permiso de trabajo, por cuenta propia o ajena.
- f) Las que atenten directamente contra los derechos laborales y sindicales proclamados en la Constitución, en los términos que como básicos establece el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, y las que impliquen fraude o connivencia o tengan una especial transcendencia en el orden laboral por el número de trabajadores afectados o cifra de negocios de la Empresa.

Competencia sancionadora.

1.- Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los Directores provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta 100.000,--ptas.; por el Director General competente, por razón de la materia, hasta 500.000,--ptas. por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta 2.000.000,--ptas. y por el Consejo de Ministros a propuesta del de Trabajo y Seguridad Social, hasta 15.000.000,-- de pesetas.

2.- La atribución de competencias a que se refiere el apartado anterior de este artículo no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas que tengan asumidas competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia en los términos y con los límites previstos en sus respectivos Estatutos de Autonomía y disposiciones de desarrollo y aplicación.

CLAUSULA ADICIONAL.

UNO.- La denuncia proponiendo la rescisión ó revisión de este Convenio por cualquiera de las partes concertantes, deberá efectuarse con dos meses de antelación a la finalización del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

No obstante la revisión económica mencionada en su artículo 3º, podrá posponerse hasta dos meses después de las fechas indicadas como revisables, con el fin de poder conocer los datos del I.P.C. a dichas fechas.

La denuncia se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión ó rescisión solicitada -- ante el organismo competente en ese momento, dando traslado simultáneamente de tal decisión a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente hasta que se acordare el nuevo Convenio que viniera a sustituirle.

En caso de no denunciarse por alguna de las partes, este Convenio, se entenderá automáticamente prorrogado por otro año, con la aplicación a la masa salarial del Índice de Precios al Consumo, salvo acuerdo ó norma de carácter general del Gobierno de la Nación.

El presente Convenio queda aceptado por las partes por el acto de firma del mismo, así como del Anexo nº I, en Zaragoza a tres de Abril de 1.986.

A N E X O N º I

C A T E G O R I A	EN 14 PAGAS			EN 12 PAGAS	UNICA		AL AÑO		VALOR HORA EXTRA
	SALARIO BASE ANUAL	PLUS SUSTIT. PRODUCTIVID.	OTROS COMPLEMENT.	TRANSP. AÑO Y PLUS DIST.	OTRAS GRATIFIC.	TOTAL	Resto Secciones		
P E O N	828.982	82.894	15.904	64.560	27.000	21.600	1.019.340	1.013.940	GRUPO "C": 700,--ptas. GRUPO "B": 950,--ptas. INTERPRETATIVAS: 1.200,--ptas. Para todas las categorías
AYTE. Y CANARISTA	849.198	84.924	24.920	64.560	27.000	21.600	1.050.602	1.045.202	
AUXIL. ADMINISTRATIVO	846.818	84.686	33.054	64.560		21.600		1.050.718	
VIGILANTE	847.000	84.700	34.874	64.560		21.600		1.052.734	
OFIC. 2º ADMTVO.	924.704	94.276	47.068	64.560		21.600		1.170.208	
OFICIAL 2º	942.704	94.276	47.068	64.560	27.000	21.600	1.175.608	1.170.208	
OFIC. 1º ADMTVO.	1.247.064	44.464	8.008	64.560		21.600		1.385.696	
OFICIAL 1º	991.466	99.148	62.412	64.560	27.000	21.600	1.244.586	1.239.186	
ENCARGO SECCION	1.076.796	107.674	81.032	64.560	27.000	21.600	1.357.062	1.351.662	
SUBALTERNO	955.304	39.592	36.008	64.560		21.600		1.117.064	

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Arbega, S. A.

Núm. 29.283

Reunidos los representantes de la empresa y de los trabajadores, llegaron al acuerdo de modificar los artículos del convenio vigente referidos a percepciones económicas y jornada de trabajo.

En aplicación de lo dispuesto en la cláusula adicional II del convenio de Arbega, S.A. y la Comisión deliberadora del mismo, los emolumentos salariales para el año 1.986 serán los siguientes:

1º.- Artículo 20. El punto que hace referencia al abo no de sábados trabajados y no compensados por día festivo:

Encargado de ventas	4.185.-
Oficial 1º	4.185.-
Oficial 2º	3.870.-
Ayudante	3.664.-
Auxiliar administrativo	3.664.-
Personal de limpieza	3.024.-
Subalternos	3.024.-
Peones	3.024.-

2º.- Artículo 24 .

CATEGORIAS	SALARIO BASE/MES	P. CONVENIO MES
Jefe de Departamento	93.762.-	13.478.-
Jefe Adjunto	81.284.-	11.908.-
Jefe de Depósito	81.284.-	11.908.-
ADMINISTRACION		
Oficial 1º	61.056.-	7.741.-
Oficial 2º	58.827.-	7.341.-
Auxiliar	48.334.-	6.949.-

SUBALTERNOS

Telefonista	48.334.-	6.550.-
Ordenanza	48.334.-	6.550.-
Portero	48.334.-	6.550.-
Vigilante	48.334.-	6.550.-
Limpieza	46.043.-	6.347.-

PRODUCCION, DISTRIBUCION Y SERVICIOS

CATEGORIAS	SALARIO BASE/DIA	P. CONVENIO/DIA
Encargado de ventas	2.080.-	270.-
Encargado de grupo	2.080.-	270.-
Encargado de sección	2.080.-	270.-
Oficial 1º	1.905.-	257.-
Oficial 2º	1.819.-	243.-
Ayudante	1.754.-	230.-
Subalterno de distribución	1.624.-	217.-
Peón	1.539.-	204.-

PRIMAS DE DISTRIBUCION

CATEGORIAS	Normal doble latas			
	Iglu Tetra-Brick	2000	Litro	Post-Mix
Encargado de ventas U.E.	5,40	5,40	5,40	54.-
Encargado de grupo	1,62	1,62	1,62	46.-
Ofic. 1º preventista	5,40	5,40	5,40	54.-
Oficial 1º y 2º	7,89	10,70	12,61	82.-
Ayudante	6,30	7,80	9,20	59.-

Selección de envase: 1,65 pesetas, todos los tamaños y todas las categorías.

3º.- Artículo 28 . Dietas

Para el personal que realice sus funciones fuera de su residencia y coincida su jornada dentro del horario de comida, 595.- Pts.

Si por las mismas razones tambien hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, dicha cantidad se eleva a // 2.310.-Pts.

La ayuda de comida por recargas: 357.-Pts.

4º.- Artículo 29 Horas extraordinarias

CATEGORIAS	PTS/HORA
Oficial de 1º	684.-
Oficial de 2º	654.-
Ayudante	598.-
Subalterno	435.-
Peón	435.-
Limpieza	435.-

Articulo 34.- Nupcialidad y Natalidad

De uno a dos años de permanencia en la empresa:

Nupcialidad: 2.700.- pesetas
 Natalidad: 3.245.- pesetas

De dos a cinco años de permanencia en la empresa:

Nupcialidad: 5.948.- pesetas
 Natalidad: 5.354.- pesetas

De más de cinco años de permanencia en la empresa:

Nupcialidad: 10.815.- pesetas
 Natalidad: 9.734.- pesetas

AÑO 1.986 DIETAS Y EMOLUMENTOS 1º DE ENERO DE 1.986/31 DICIEMBRE 1.986

TABLAS SALARIALES ANUALES

AYUDA COMIDA		Categorías	Salario base/año	Plus convenio/año	Total año
Distribuidor y Ayudante Urbanas	357.-Pts día/recarga	Jefe de departamento	1.437.680.-	206.662.-	1.644.342.-
Preventista/Vendedor/Distribuidor y Ayudantes exteriores.	590.-Pts Día/trabajo	Jefe adjunto	1.246.351.-	182.588.-	1.428.939.-
		Jefe de depósito	1.246.351.-	182.588.-	1.428.939.-
DIETAS		ADMINISTRACION			
Preventista/Vendedor/Distribuidor y Ayudante	2.306.-Pts día/trabajo	Oficial 1ª	936.190.-	118.695.-	1.054.885.-
		Oficial 2ª	902.012.-	112.562.-	1.014.574.-
		Auxiliar	741.120.-	106.551.-	847.671.-
DIETAS OTROS		SUBALTERNOS			
Comida	739.-Pts.	Telefonista	741.120.-	100.433.-	841.553.-
Comida y Cena	1.476.-Pts.	Ordenanza	741.120.-	100.433.-	841.553.-
Completa	2.488.-Pts.	Portero	741.120.-	100.433.-	841.553.-
		Vigilante	741.120.-	100.433.-	841.553.-
		Limpieza	705.991.-	97.320.-	803.311.-
ALMACENES		PRODUCCION; DISTRIBUCION Y SERVICIOS			
Vendedor	531.-Pts.	Encargado de ventas	967.200.-	125.550.-	1.092.750.-
Ayudante	354.-Pts.	Encargado de grupo	967.200.-	125.550.-	1.092.750.-
LIMPIEZA DE ROPA		Encargado de sección	967.200.-	125.550.-	1.092.750.-
Por cada mes de trabajo	236.-Pts.	Oficial 1ª	885.825.-	119.505.-	1.005.330.-
		Oficial 2ª	845.835.-	112.995.-	958.830.-
		Ayudante	815.610.-	106.950.-	922.560.-
		Subalterno distribución	755.160.-	100.905.-	856.065.-
		Peon	715.635.-	94.860.-	810.495.-
ACONTECIMIENTOS ESPECIALES					
VIAJES/TRANSPORTE					
Especial ciudad	657.-Pts				
Ordinarios	1.677.-Pts				
Otros	1.314.-Pts.				

JORNADA DE TRABAJO 1.986

M E S E S	Producción		Administración		Distribución
	DIAS/TRAB.	HORAS/MES	DIAS/TRAB.	HORAS/MES	
ENERO	20	8 160	20	8 160	20
FEBRERO	20	8 160	20	8 160	20
MARZO	19	8 152	19	8 152	19
ABRIL	21	8 168	21	8 168	21
MAYO	21	8 168	22	8 176	22 1 S
JUNIO	21	9 189	21	8 168	21
JULIO 1 S.	23	9 207	23	8 184	23 1 S
AGOSTO 1 S.	21	9 189	21	8 168	21 1 S
SEPTIEMBRE	22	8 176	22	8 176	22
OCTUBRE	22	8 176	23	8 184	23 1 S
NOVIEMBRE	20	8 160	20	8 160	20
DICIEMBRE	21	8 168	22	8 176	22 1 S
	251	2.073	254	2.032	254
VACACION	22	176	22	176	22
	230	1.897	232	1.856	232
DESCANSO	230	57,50	232	0,25 58	
OTROS		21,50		(20)	
		1.818		1.818	
COMPENSACION	3	23,25	3	23,25	3
TOTAL ANUAL		1.794,75		1.794,75	229

Lo que se publica para conocimiento de los interesados.
Zaragoza, 28 de abril de 1986. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

SECCION SEXTA

S A D A B A

Núm. 22.787

Transcurrido el plazo de exposición al público sin haberse producido reclamaciones a las ordenanzas fiscales cuyo anuncio fue publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia* número 260, correspondiente al día 14 de noviembre de 1985, quedan aprobadas definitivamente, siendo las modificaciones y tarifas las siguientes:

Ordenanza fiscal número 1. — *Impuesto municipal sobre circulación de vehículos:*

Turismos:

- De menos de 8 caballos fiscales, 1.611 pesetas.
- De 8 hasta 12 caballos fiscales, 4.528 pesetas.
- De más de 12 hasta 16 caballos fiscales, 9.661 pesetas.
- De más de 16 caballos fiscales, 12.074 pesetas.

Autobuses:

- De menos de veintiuna plazas, 11.271 pesetas.
- De veintiuna a cincuenta plazas, 16.100 pesetas.
- De más de cincuenta plazas, 20.125 pesetas.

Camiones:

- De menos de 1.000 kilos de carga útil, 5.635 pesetas.
- De 1.000 a 2.999 kilos de carga útil, 11.271 pesetas.
- De 2.999 a 9.999 kilos de carga útil, 16.100 pesetas.
- De más de 9.999 kilos de carga útil, 20.125 pesetas.

Tractores:

- De menos de 16 caballos fiscales, 2.484 pesetas.
- De 16 a 25 caballos fiscales, 3.888 pesetas.
- De más de 25 caballos fiscales, 11.271 pesetas.

Remolques y semirremolques:

- De menos de 1.000 kilos de carga útil, 2.484 pesetas.
- De más de 2.999 kilos de carga útil, 11.271 pesetas.

Otros vehículos:

- Ciclomotores, 403 pesetas.
- Motocicletas hasta 125 centímetros cúbicos, 605 pesetas.
- Motocicletas de más de 125 hasta 250 centímetros cúbicos, 1.007 pesetas.
- Motocicletas de más de 250 centímetros cúbicos, 3.019 pesetas.

Ordenanza fiscal número 5. — *De la tasa sobre prestación de los servicios de alcantarillado:*

Artículo 3.º 1. Cuota de servicio. — Es una aportación destinada a cubrir los costes fijos del servicio, que se devengan por la mera susceptibilidad del uso del servicio o uso propiamente dicho; se fija en el 25 % de la cuota de servicio que se devengue por el servicio de suministro de agua a domicilio.

2. a) La tasa por la prestación del servicio de alcantarillado será la del 25 % del pago que se devengue por la tasa de consumo del servicio de agua a domicilio.

b) Aquellas fincas que sin recibir suministro municipal de agua potable viertan sobre la red de alcantarillado tendrán una cuota fija de 932 pesetas.

3. El derecho de enganche en la red general de alcantarillado tendrá una tarifa de 7.500 pesetas.

4. Por cada alta que se produzca en el padrón municipal de alcantarillado, 1.500 pesetas.

Artículo 6.º 1. El percibo de esta tasa se efectuará mediante recibo talonario en el que se tendrá en cuenta la cuota de servicio y tasa de consumo del servicio de agua a domicilio. El cobro se efectuará trimestralmente.

2. Para el supuesto recogido en el artículo 3.º, 1.b) de esta Ordenanza, el cobro del recibo será anualmente.

3. Las cuotas liquidadas y no satisfechas a su debido tiempo serán hechas efectivas por el procedimiento de apremio, con arreglo a las normas del Reglamento General de Recaudación.

Ordenanza fiscal número 6. — *De la tasa por el servicio de recogida domiciliar de basuras:*

Viviendas de carácter familiar, 1.664 pesetas; bares, cafeterías o establecimientos de carácter similar, 1.664 pesetas; hoteles, fondas, residencias, etcétera; 1.664 pesetas; locales industriales, 1.664 pesetas, y locales comerciales, 1.664 pesetas.

Ordenanza fiscal número 7. — *De la tasa sobre el servicio de matadero y transporte de carnes:*

Derechos de distintos servicios de peso, estancia del ganado en los corrales del matadero municipal y consumo de aguas. — Servirá de base el kilogramo de carne sacrificado en canal para las especies de lanar, vacuno y porcino. Unidad del adeudo, 1 peseta. Derechos de gravamen, 6 pesetas.

Ordenanza fiscal número 9. — *Tasa sobre desagüe de canalones y otras instalaciones análogas en terrenos de uso público:*

Canales o canalones: En calles de primera y segunda categorías y en las restantes calles, por cada metro lineal, 26 pesetas.

Canalillos de tribunas o mitigadores descubiertos: En calles de primera y segunda categorías y en las restantes calles, por cada canalón o caño, sin verter al alcantarillado, 66 pesetas.

Ordenanza fiscal número 13. — *Tasa sobre industrias callejeras ambulantes y rodaje cinematográfico:*

Venta ambulante en camión, furgoneta, carro, sin vehículo, etc., de artículos, tejidos, calzados, etc., 300 pesetas.

Ordenanza fiscal número 15. — *De la tasa sobre el servicio de cementerios, conducción de cadáveres y otros servicios fúnebres de carácter municipal:*

Por concesión de derechos administrativos de ocupación de nichos a perpetuidad:

a) Por terrenos para panteones, según metros cuadrados, a partir de 10.500 pesetas.

b) Por cada nicho u otras concesiones, 24.500 pesetas.

Otros servicios:

Canon anual para atender a la conservación y cuidado de los nichos ya contruidos o que se construyan, 100 pesetas.

Por conservación y cuidado de las sepulturas, 100 pesetas.

Ordenanza fiscal número 16. — *Tasa sobre el rodaje y arrastre de vehículos que no se encuentren gravados por el impuesto municipal sobre la circulación:*

Bicicletas, al año, 133 pesetas; tractores agrícolas hasta 70 HP, 585 pesetas; tractores agrícolas de 70 a 170 HP, 880 pesetas, y remolques agrícolas, 440 pesetas.

Ordenanza fiscal número 20. — *De la tasa por el suministro de agua:*

A los efectos de esta ordenanza la tarifa de agua a tanto alzado recoge aquellos casos de fincas en las que es posible la colocación de contador y no es colocado por existir negligencia, resistencia u obstrucción del usuario para su realización.

Cuota de servicio. — Es una aportación destinada a cubrir los costes fijos del servicio que se devenga por la mera susceptibilidad del uso del servicio o uso propiamente dicho, 200 pesetas por trimestre.

Tasa de consumo. — Es la establecida por el consumo de cada metro cúbico, 25 pesetas el metro cúbico.

Derecho de enganche a la red general, 7.500 pesetas.

Por cada alta en el padrón de aguas, 1.500 pesetas.

La tarifa de agua a tanto alzado vendrá determinada por informe del funcionario encargado de este servicio, en función del volumen consumido, y se establecerá entre 500 y 1.000 pesetas mensuales.

Contra este acuerdo puede interponerse en el plazo de quince días, a partir de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, recurso ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial, conforme dispone el artículo 26.1 de la Ley 40 de 1981, de 28 de octubre, y disposición transitoria décima de la Ley de 1985, de 2 de abril.

Sádaba, 30 de diciembre de 1985. — El alcalde.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NUM. 4

Núm. 31.438

El juez de Primera Instancia del número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 161-B de 1986, a instancia de Automóviles Murcia, S. A., representada por el procurador señor Peiré, y siendo demandada Aemtop, S. A., con domicilio en Zaragoza (calle Cinco de Marzo, 14), se ha acordado librar el presente y su publicación por término de veinte días, anunciándose la venta pública de los bienes embargados como de la propiedad de la parte demandada, que con su valor de tasación se expresarán, en las siguientes condiciones:

1.ª Para tomar parte deberá consignarse previamente el 20 % de dichos precios de tasación.

2.ª Se admitirán posturas por escrito, en sobre cerrado, depositado en la Mesa del Juzgado con anterioridad a iniciarse la licitación.

3.ª Dicho remate podrá cederse a tercero.

4.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.00 horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 1 de julio próximo; en ella no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes de dichos avalúos. De no cubrirse lo reclamado y quedar desierta en todo o en parte, segunda subasta el 28 de julio siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 22 de septiembre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1. Un vehículo marca "Seat", modelo "Trans", matrícula Z-3854-V; valorado en 250.000 pesetas.

2. Un vehículo marca "Seat", modelo "Panda-40", matrícula Z-3855-V; en 215.000 pesetas.
 3. Un vehículo marca "Land-Rover", modelo "Diesel-88", matrícula V-7125-P; en 325.000 pesetas.
 4. Un vehículo marca "Ebro", mod. "Siata-40", matrícula TE-4889-A; en 40.000 pesetas.
- Total, 830.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a siete de mayo de mil novecientos ochenta y seis. — El juez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 4**Núm. 31.441**

El juez de Primera Instancia del número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 921-A de 1985, a instancia de Automáticos Reunidos, S. A., representada por la procuradora señora Alfaro Montañés, y siendo demandados Antonio Romero Martínez y José L. Gómez Celaya, con domicilio en Zaragoza, se ha acordado librar el presente y su publicación por término de veinte días, anunciándose la venta pública de los bienes embargados como de la propiedad de la parte demandada, que con su valor de tasación se expresarán, en las siguientes condiciones:

- 1.^a Para tomar parte deberá consignarse previamente el 20 % de dichos precios de tasación.
- 2.^a Se admitirán posturas por escrito, en sobre cerrado, depositado en la Mesa del Juzgado con anterioridad a iniciarse la licitación.
- 3.^a Dicho remate podrá cederse a tercero.
- 4.^a Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.00 horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 9 de julio próximo; en ella no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes de dichos avalúos. De no cubrirse lo reclamado y quedar desierta en todo o en parte, segunda subasta el 3 de septiembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 29 de septiembre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1. Una máquina "Chapolín", de "B. Ibiza"; tasada en 60.000 pesetas.
2. Dos futbolines "Benfica"; en 50.000 pesetas.
3. Una mesa de ping-pong; en 10.000 pesetas.
4. Un video "Aresa" (karate), núm. A-085; en 75.000 pesetas.
5. Una "Magio Circus", de "COVIELSA", núm. 0-019; en 70.000 pesetas.
6. Un "Race Video", de "Niemer", núm. A-113; en 100.000 pesetas.
7. Una "Girolaine", de "Comeltro", núm. A-005; en 70.000 pesetas.
8. Una "Lucky Playes II", de "CIRSA", núm. D-923; en 65.000 pesetas.
9. Una "Mini Bogart II", núm. A-001; en 40.000 pesetas.
10. Un "Arizona II" núm. A-0119; en 10.000 pesetas.
11. Un "The Raid" núm. 304; en 60.000 pesetas.
12. Un "Petaco" núm. 535; en 65.000 pesetas.
13. Un "KZ-26" núm. 926; en 60.000 pesetas.
14. Una máquina-moto "Harley Davison"; en 40.000 pesetas.
15. Una turbo-cabina núm. A-003, de "Niemen"; en 100.000 pesetas.
16. Una máquina "Stelar War Girondine", núm. A-002; en 70.000 pesetas.
17. Un video "Kit" (kung-fu), núm. W-003; en 75.000 pesetas.
18. Una máquina-moto "Harley Davison"; en 40.000 pesetas.
19. Una contadora "M. T. D.", núm. B-10767; en 5.000 pesetas.
20. Una "Exerión", de "Niemer", núm. A-003; en 90.000 pesetas.
21. Una "M. A. C. H.", 3, núm. 1-0002; en 125.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a cinco de mayo de mil novecientos ochenta y seis. El juez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 4**Núm. 31.445**

Don Santiago Pérez Legasa, magistrado, juez de Primera Instancia del Juzgado número 4 de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, número 1.825-A de 1984, seguido a instancia de Banco Urquijo Unión, S. A., representada por la procuradora señora Cabeza, contra Pedro Izuel Labad e Irene Gállego Baquer, se anuncia la venta en pública y primera subasta de los bienes que más adelante se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 3 de julio de 1986, a las 10.00 horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 % del tipo de licitación; éste, por tratarse de primera subasta, será el precio de tasación; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona; los autos y la certificación del Registro de la Propiedad están de manifiesto en Secretaría; se advierte que los licitadores deberán aceptar como bastante la titulación, y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes al crédito del actor, si los hubiere, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta quedando subrogado en ellos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Urbana. — Piso octavo izquierda, radicante en la casa sita en la avenida de la Escuela Militar de Montaña, núm. 1, de Jaca. Inscrito en el Registro de la Propiedad de Jaca al tomo 800, libro 64, folio 61, finca 4.838. Valorado en 4.500.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a treinta de abril de mil novecientos ochenta y seis. El juez, Santiago Pérez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 4**Núm. 31.824**

Don Santiago Pérez Legasa, magistrado, juez de Primera Instancia del número 4 de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, número 405-C de 1985, seguido a instancia de la Caja de Pensiones para la Vejez y de Ahorros de Cataluña y Baleares, representada por el procurador señor Peiré Aguirre, contra Gustavo-Adolfo Abascal Zuloaga, domiciliado en Zaragoza (calle Teniente Valenzuela, 3), se anuncia la venta en pública y tercera subasta de los bienes que más adelante se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 14 de julio de 1986, a las 10.00 horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 % del tipo de licitación; éste, por tratarse de tercera subasta, será sin sujeción a tipo; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona; los autos y la certificación del Registro de la Propiedad están de manifiesto en Secretaría; se advierte que los licitadores deberán aceptar como bastante la titulación, y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes al crédito del actor, si los hubiere, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en ellos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Casa que formó parte de la torre Asirón, parte de la número 214 del término de Garrapinillos, de esta ciudad, de 98 metros cuadrados, compuesta de planta baja, distribuida en patio, cochera y dos cuartos, y dos plantas alzadas, la primera destinada a vivienda y la segunda a granero. Por la escalera de la casa tiene entrada la vivienda de Román Blasco. Según manifiestan, tiene aneja una porción de terreno de unos 20 metros cuadrados enfrente de la casa y haciendo esquina con el camino de acceso. Inscrita en el tomo 1.871, libro 865, sección tercera, folio 143, finca 44.126, inscripción primera. Valorada en 3.800.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a ocho de mayo de mil novecientos ochenta y seis. — El juez, Santiago Pérez. — El secretario.



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

Suscripción anual	5.400	324	5.724
Suscripción especial Ayuntamientos	3.500	210	3.710
Ejemplar ordinario	30	1,80	32
Ejemplar con un año de antigüedad	50	3	53
Ejemplar con dos o más años de antigüedad	75	4,50	80
Palabra insertada en "Parte oficial"	10	0,60	11
Palabra insertada en "Parte no oficial"	12	0,72	13

Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración: Palacio de la Diputación Provincial (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 Provincial, sito en calle Cinco de Marzo, núm. 8.