



BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLVII

Sábado, 19 de abril de 1980

Núm. 90

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa. (Artículo 2.º-1 del Código Civil, texto aprobado por Decreto de 31 de mayo de 1974).

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio 7A - 1 tumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente. Los Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION QUINTA

Núm. 3.234

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector del Comercio del Metal

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se homologa el Convenio colectivo sindical del sector del Comercio del Metal con fecha 11 de abril de 1980.

Visto el Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector del Comercio del Metal, suscrito por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, Federación de Comercio y Federación de Asociaciones Libres del Comercio del Sector Metal de Zaragoza y por las centrales sindicales Unión Sindical Obrera (USO) y Unión General de Trabajadores (UGT) el día 1 de abril de 1980, no procediendo a la firma de este acuerdo Comisiones Obreras (CC. OO.), según consta en el acta citada;

Resultando que con fecha 2 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el mencionado acuerdo;

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

Considerando que esta Delegación Provincial de Trabajo es competente para homologar el presente expediente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977,

las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Homologar el Convenio colectivo suscrito el día 1 de abril de 1980 para el sector del Comercio del Metal.

Segundo. Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38 de 1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Zaragoza, 11 de abril de 1980. — El Delegado de Trabajo, (ilegible).

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del Convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, Federación de Comercio y Federación de Asociaciones Libres de Comercio del Sector Metal de Zaragoza, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales CC. OO., UGT y USO, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Las partes manifiestan que los pactos realizados se ajustan al contenido del acuerdo marco interconfederal firmado en Madrid el 5 de enero de 1980, y tienen en cuenta asimismo las posibles variaciones producidas por la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO ARTICULADO

Capítulo I

Cláusulas generales

Artículo 1.º Ambito territorial. — Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º Ambito funcional. — El presente Convenio afectará a todas las empresas encuadradas en Comercio del Metal de Zaragoza capital y provincia, y a todos los productores que presten servicios en las mismas, a efectos laborales, de acuerdo con la Ordenanza nacional de Trabajo para el Comercio, aprobada con fecha 24 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto del mismo año), modificada en determinados artículos por Orden de 4 de junio de 1975, con las excepciones enumeradas en el artículo primero, número tres, de la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas pertenecientes al Comercio del Metal que tengan Convenio colectivo de ámbito empresarial estarán a lo dispuesto sobre la materia en la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y posteriores normas de desarrollo.

Art. 3.º Ambito temporal. — El período de duración de este Convenio será de dos años, comenzando sus efectos el día 1.º de enero de 1980 y finando el 31 de diciembre de 1981, a excepción de los aspectos relativos a retribuciones y cláusulas aclaratorias que tendrán una vigencia de un año y sindicatos y comités de empresa que se ajustarán a la legislación vigente en cada momento.

Su aplicación surtirá efectos una vez homologado por la Autoridad laboral y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Art. 4.º Denuncia. — La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

Se hará por escrito, con exposición ra-

zonada de las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitada, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido, y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá en vigor el contenido normativo del presente hasta que se suscriba el nuevo Convenio que viniere a sustituirle o se dictara el laudo o resolución administrativa correspondiente que tenga fuerza de obligar.

Asimismo se entenderá prorrogado por igual período si no se denuncia por alguna de las partes en sus propios términos.

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

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

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

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

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

Art. 8.º Obligatoriedad. — El presente Convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se les reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Capítulo II

Art. 9.º Comisión paritaria. — La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas

pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

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

Art. 10. Composición. — La comisión se compondrá de un Presidente, que podrá ser el del Convenio, que actuará como mediador y tendrá voz, pero no voto, y de seis vocales, tres por la parte social y tres por la parte empresarial, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

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

Art. 11. Convocatoria. — La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el Presidente sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

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

Art. 12. Acuerdos. — Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

De no mediar acuerdo unánime en temas derivados del acuerdo marco deberán las partes solicitar mediación, arbitraje o conciliación del comité paritario interconfederal regulado en el mismo.

Capítulo III Cláusulas específicas

Art. 13. Jornada laboral. — La jornada laboral para 1980, tanto en actividad continuada como partida, consistirá en 1.980 horas de trabajo efectivo. Con el fin de alcanzar el objetivo de 1.880 horas en 1982 se pacta una jornada laboral para 1981 de 1.930 horas de trabajo efectivo. Se entenderán comprendidos en estos cómputos los tiempos de descanso para bocadillo de las jornadas continuadas, o cualquier otra interrupción derivada de acuerdo entre partes o de la propia organización del trabajo, cuando por normativa legal se entienda integrada en la jornada diaria, ya sea jornada continuada o partida.

Si por aplicación del Estatuto de los Trabajadores se diera una jornada que, sumada a la ya realizada antes de la vigencia del mismo, supusiera en cómputo global anual un número de horas de trabajo efectivo inferior a las 1.980 horas, se abonará el exceso como extraordinarias, salvo que, de común acuerdo, se adopte otra fórmula.

Todo ello sin perjuicio del respeto de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar los trabajadores a nivel de empresa.

Art. 14. Horas extras. — Las horas extraordinarias que, por aplicación del párrafo 2.º anterior, excedan, en su caso, del cómputo global anual tendrán la consideración prevista para horas extraordinarias necesarias a que se refiere el acuerdo marco interconfederal,

En cuanto al resto se establecen los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales y supresión.

2) Horas extraordinarias que sean exigidas por la necesidad de reparar, niestros u otros daños extraordinarios urgentes, realización de inventarios, como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por categorías. Asimismo, en función de esta formación y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El módulo para el cálculo y pago de las horas extraordinarias se obtendrá aplicando el porcentaje del 75 por 100 a la fórmula establecida en el Decreto de 1973, de 17 de agosto, sobre ordenación de salario, y en la Orden de 29 de noviembre de 1973, para su desarrollo.

Art. 15. Vacaciones. — Salvo en casos de condiciones más beneficiosas concedidas a título personal, las vacaciones anuales retribuidas serán de trece días naturales para todo el personal que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutarán del número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

A efectos de disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos con dos meses de antelación, comprendidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, atendiendo al criterio de antigüedad.

Los trabajadores, por unanimidad, podrán proponer a cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no se ponga a criterios de antigüedad.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Art. 16. Retribuciones. — a) Las retribuciones para 1980 serán las que se terminen en las tablas salariales del presente Convenio, que resultan de incrementar en un 16 por 100 las vigentes en enero de 1979. Se componen de salario base, más COR.

b) En aquellas empresas en las que en el año 1979 se haya operado con modelos salariales, tales como masas salariales, etc., se aplicará para 1980 un incremento del 14 por 100 sobre todos los conceptos retributivos percibidos durante dicho año 1979. En supuesto de que se hubiera procedido a una revisión salarial en el segundo semestre del citado año, el incremento aplicable será del 13 por 100 sobre todos los conceptos retributivos percibidos en su media anual anterior a la revisión.

Los aumentos en la categoría profesional y antigüedades por años de servicio se abonarán con independencia de lo establecido en los puntos anteriores.

Se exceptúan, en todo caso, como objeto de revisión, aquellos que no tienen la consideración legal de salario conforme a la legislación vigente, así como las comisiones sobre ventas o cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable. En ningún supuesto podrá resultar una cantidad inferior a la que se derive de la aplicación de las tablas salariales.

El porcentaje establecido se aplicará de forma proporcional y sobre las masas salariales individuales de cada trabajador devengadas en 1979 por su importe bruto y en condiciones homogéneas. La reducción del número de horas de trabajo en cómputo anual, derivada de la aplicación de este Convenio, será ajena al concepto de homogeneidad que se señala en el párrafo anterior.

c) Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores se hacen en razón a lo establecido en los artículos 26 y 27.

d) Las condiciones económicas establecidas en este artículo no serán de necesidad u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.

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

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

En función de la unidad de contratadas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

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

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

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

1. Deberá remitirse escrito dirigido a la comisión negociadora del Convenio provincial en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar de la fecha de en-

trada del texto articulado de este Convenio en el Registro general de la Delegación de Trabajo para su trámite de homologación, con manifestación expresa de voluntad en el sentido de desvincularse de la obligación de incrementar los salarios en la cuantía que se reseña en los puntos a) y b) de este artículo.

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

En este caso, y en tanto la comisión paritaria no dictamine al respecto, se seguirán aplicando los salarios vigentes en 1979, con independencia de que, a nivel de empresa, se señalen anticipos a cuenta de la mejora salarial que en su momento se pacte.

Art. 17. Revisión salarial. — Durante el año 1980 no se producirá revisión salarial alguna salvo que el incremento del índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, respecto del 31 de diciembre de 1979, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, en cuyo caso se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1.º de enero de 1980.

Art. 18. C. O. R. — Se establece en el presente Convenio que aquellos trabajadores que perciban en sus empresas únicamente el salario base de Convenio, más antigüedad, en su caso, serán retribuidos, además, por cada día efectivo de trabajo y por el concepto que se pacta de «carencia de otras retribuciones», con la cuantía que figura en las tablas.

Las empresas que abonen cualquiera otra retribución distinta del salario base, excepción hecha de la antigüedad, no vendrán obligadas a pagar dicho concepto sino hasta la diferencia, en su caso, entre el conjunto de aquellas retribuciones y el importe del C. O. R.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si un trabajador no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema perderá el derecho a la percepción de la «carencia de otras retribuciones».

Este devengo tendrá la consideración de complemento de calidad o de cantidad.

Art. 19. Antigüedad. — Consistirá en un 1,25 por 100 sobre el salario base de cada categoría profesional por cada año vencido de servicio activo en la empresa, a contar de la fecha de ingreso. No se computará a estos efectos los años de aspirantado o aprendizaje. La edad inicial para el cómputo de antigüedad será de 18 años.

Art. 20. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. — Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el importe de treinta días a razón de salario base de Convenio, más antigüedad. Se respetarán las condiciones actuales más beneficiosas, manteniéndose la proporcionalidad con la mensualidad ordinaria. En todo caso, podrá optarse por su prorrateo

mensual, de común acuerdo entre ambas partes.

Art. 21. Paga de beneficios. — La paga de beneficios consistirá en el importe de una mensualidad del total de retribuciones de la tabla adjunta.

Las empresas podrán abonar la paga de beneficios bien por su importe anual, fijándose como fecha límite de percibo el 31 de marzo del año siguiente al ejercicio económico que se liquida, o prorrateada mensualmente.

Art. 22. Viajes y dietas. — El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 190 y 250 pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o completa.

Capítulo V

Mejoras sociales

Art. 23. Premio por jubilación. — El trabajador que cause baja en la empresa dentro de los tres meses siguientes a la fecha de cumplir los 65 años, o en edades inferiores, por jubilación anticipada, o por invalidez permanente, sea cual fuere su edad, recibirá una indemnización, con cargo a la empresa, de la siguiente cuantía:

Con diez años de antigüedad, dos mensualidades de salario real.

Con quince años de antigüedad, tres mensualidades de salario real.

Con veinte años de antigüedad, cuatro mensualidades de salario real.

Con veinticinco años de antigüedad, cinco mensualidades de salario real.

Con treinta años de antigüedad, seis mensualidades de salario real, con un tope máximo de 226.000 pesetas en cada caso.

El plazo de tres meses para optar a la jubilación podrá ser aumentado mediante acuerdo con la empresa.

Art. 24. Ayuda por estudios. — Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a pesetas 4.068 anuales, que se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año, teniendo derecho a esta percepción aquellos trabajadores cuyos hijos estén comprendidos entre las edades de 3 y 16 años, ambos inclusive.

Art. 25. Seguro de accidentes. — Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier trabajador de la plantilla de la empresa se derivara una situación de invalidez permanente absoluta, la empresa abonará al productor la cantidad de 791.000 pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

En caso de muerte la percepción será de 565.000 pesetas, teniendo derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones las empresas podrán suscribir individualmente una póliza de seguros, o colectivamente, por medio de las federaciones de empresarios.

La obligación establecida en los párrafos anteriores no alcanza a aquellas em-

presas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, más que en las diferencias para llegar a cubrir las prestaciones pactadas. Este artículo entrará en vigor un mes después de la publicación del Convenio.

Capítulo VI

Art. 26. Productividad. — Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

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

Maximizar el empleo.

Mejorar las condiciones de trabajo.

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

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

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

La política de inversiones.

La racionalización de la organización productiva.

La mejora tecnológica.

La programación empresarial de la producción y la productividad.

El clima y la situación de las relaciones laborales.

Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.

La política salarial y de incentivación material.

La cualificación y adaptación de la mano de obra.

El absentismo.

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

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y to-

mando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas completarán, al menos, dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleven a cabo una operación o proceso diferenciado.

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

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad, que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

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

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por los trabajadores.

Igual receptividad afectará a los trabajadores en cuanto a las fórmulas que propongan las empresas.

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

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

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

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

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

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcancen por circunstancias no imputables al trabajador.

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

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

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

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

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Art. 27. Absentismo. — Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condicio-

nes de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

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

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

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

Matrimonio.

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

Traslado de domicilio habitual.

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

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

Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

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

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

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

5.º En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normalizado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos) se negociará libremente este tema cuando las partes así lo

6.º Para reducir el absentismo iniciado a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos) se negociará libremente este tema cuando las partes así lo

acuerden, o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados en el ámbito de empresa.

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

Reducción de las causas que lo generen.

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

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

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

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

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

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

d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

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

8.º Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria del Convenio.

Art. 28. Retirada del permiso de conducir. — Cuando a un conductor, viajante o corredor de plaza le sea retirado a seis meses, y por tiempo no superior a seis meses, el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culpable, la empresa proporcionará a dicho trabajador, a instancia del interesado, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas, y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla, se le concederá al trabajador la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha privación hasta un máximo de tres años.

La empresa, en los demás supuestos, o cuando el trabajador durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior, o se reincidiera en la situación prevista en el párrafo 1.º, podrá entender que el mismo deja de ser apto para el trabajo que fue contratado, con las consecuencias legales que de ello se derivan.

Art. 29. Definición de funciones. — Respecto de las categorías señaladas en el

Convenio provincial como chóferes con distinción del permiso de conducir a utilizar, hay que reseñar que el permiso al que se está refiriendo la tabla en cada caso es aquel que se exige como requisito imprescindible para poder hacer uso del vehículo que habitualmente utiliza, sin que la posesión de un permiso de conducir pueda ser título suficiente para poder acceder a la categoría o al salario correspondiente, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

Capítulo VII

Del derecho de representación colectiva

Art. 30. De los sindicatos. — Sin perjuicio de la legislación vigente en cada momento, y en tanto no se regule en el futuro esta materia, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

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

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

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

Funciones de los delegados sindicales

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

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

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa

deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios colectivos y por el presente Convenio a los miembros de comités de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Cuota sindical. — A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

12. Excedencias. — Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secreta-

riado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

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

Art. 31. De los comités de empresa. — 1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, 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 evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos 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 siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o 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 el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) 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.

G) El comité velará no sólo 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.

2. Garantías:

a) Ningún miembro de comité de empresa o delegado de personal 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 o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus com-

ponentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar suspendido o relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de 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 transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas que disponen los miembros de comité o delegados de personal, a fin de proporcionar la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos o institutos de formación u otras entidades.

Art. 32. Prácticas antisindicales. — Cuanto a los supuestos de prácticas que constituyan juicio de alguna de las partes, quepuedan ser calificadas de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Capítulo VIII

Art. 33. Cláusula de no violencia. Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, si no se incumpliere, originaría, en todos los casos, en que ambas partes comprueben su existencia, la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquélla.

Cláusula adicional. — Ambas partes están de acuerdo en presentar al Gobierno para su posible consideración, una propuesta que permita establecer las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales necesarias para conseguir que la negociación ordinaria pueda practicarse a los 64 años.

En el estudio de las consecuencias económicas de esta medida deberá considerarse el aspecto positivo que la misma ha de tener para ampliar la contratación de nuevos trabajadores.

Cláusula final. — En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio se estará a lo que disponga la Ordenanza de Trabajo para el Comercio y Metal de 24 de julio de 1971, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Cláusula aclaratoria. — Con independencia de lo establecido en el artículo respecto a jornada laboral, y con el fin de establecer criterios orientativos que clarifiquen la situación derivada de la existencia de jornadas laborales diversas en función de la normativa vigente en cada momento, se entiende que las horas que se reseñan en el citado artículo para el año 1980 se distribuirán a razón de 44 horas semanales en el período comprendido entre el 1.º de enero y el 16 de marzo de 1980, siendo de cuarenta y cuatro horas y media a la semana el número de horas de trabajo efectivo a realizar a partir de la indicada fecha y hasta el 31 de diciembre.

Asimismo se entenderá que la jornada laboral semanal finalizará el sábado al término de su horario de mañana.

Las horas que se realicen el sábado por la tarde se retribuirán con el mismo importe que las horas extraordinarias.

Todo ello, sin perjuicio de que a propuesta de empresa se establezca otra fórmula.

ANEXO

	C. O. R.			Total mes
	Salario base	Día hábil	25 días	
Personal técnico titulado:				
Titulado de grado superior	41.781	(187)	4.669	46.450
Titulado de grado medio	35.923	(161)	4.031	39.954
Ayudante técnico sanitario	32.018	(155)	3.886	35.904
Personal mercantil no titulado:				
Director	45.684	(204)	5.104	50.788
Jefe de división	40.809	(183)	4.582	45.391
Jefe de personal	39.829	(179)	4.466	44.295
Jefe de compras	39.829	(179)	4.466	44.295
Encargado general	39.829	(179)	4.466	44.295
Jefe de ventas	39.829	(179)	4.466	44.295
Jefe de sucursal y supermercado	35.923	(161)	4.031	39.954
Jefe de almacén	35.923	(161)	4.031	39.954
Jefe de grupo	33.974	(152)	3.799	37.773
Jefe de sección mercantil	33.849	(152)	3.799	37.648
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	32.606	(146)	3.654	36.260
Intérprete	31.049	(139)	3.480	34.529
Personal mercantil propiamente dicho:				
Viajante		(140)	3.509	34.946
Corredor de plaza	31.437	(139)	3.480	34.529
Dependiente de 25 años	30.772	(138)	3.451	34.223
Dependiente de 22 a 25 años	28.277	(126)	3.161	31.438
Dependiente mayor	33.849	(152)	3.799	37.648
Ayudante	26.614	(119)	2.987	29.601
Aprendiz de 1.º año	9.611	(43)	1.073	10.684
Aprendiz de 2.º año	10.123	(45)	1.131	11.254
Aprendiz de 3.º año	15.242	(68)	1.711	16.953
Aprendiz de 4.º año	15.853	(71)	1.769	17.622
Personal técnico no titulado:				
Director	45.684	(204)	5.104	50.788
Jefe de división	40.809	(183)	4.582	45.391
Jefe administrativo	37.094	(166)	4.147	41.241
Secretario	30.465	(137)	3.422	33.887
Contable	31.437	(140)	3.509	34.946
Jefe de sección administrativo	34.752	(155)	3.886	38.638
Personal administrativo:				
Contable-cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	31.604	(142)	3.538	35.142
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	30.772	(178)	3.451	34.223
Auxiliar administrativo, mayor de 25 años	28.693	(129)	3.219	31.912
Auxiliar administrativo o perforista	26.614	(119)	2.987	29.601
Aspirante de 14 a 16 años	9.840	(44)	1.102	10.942
Aspirante de 16 a 18 años	14.354	(64)	1.595	15.949
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	14.354	(64)	1.595	15.949
Auxiliar de caja de 18 a 20 años	23.401	(104)	2.610	26.011
Auxiliar de caja de 20 a 22 años	24.120	(108)	2.697	26.817
Auxiliar de caja de 22 a 25 años	25.782	(116)	2.900	28.682
Auxiliar de caja mayor de 25 años	26.614	(119)	2.987	29.601
Personal de servicio y actividades auxiliares:				
Jefe de sección o servicios	33.974	(152)	3.799	37.773
Dibujante	35.923	(161)	4.031	39.954
Escaparataista	34.421	(154)	3.857	38.278
Ayudante de montaje	25.782	(101)	2.523	28.305
Delineante	28.123	(126)	3.161	31.284
Visitador	28.123	(126)	3.161	31.284
Rotulista	28.123	(126)	3.161	31.284
Cortador	31.049	(139)	3.480	34.529
Ayudante de cortador	27.727	(124)	3.103	30.830
Jefe de taller	29.940	(135)	3.364	33.304
Profesional de oficio 1.º	27.446	(123)	3.074	30.520
Profesional de oficio 2.º	26.614	(119)	2.987	29.601
Ayudante	25.782	(116)	2.900	28.682
Capataz	26.199	(117)	2.929	29.128
Mozo especializado	26.199	(117)	2.929	29.128
Ascensorista	25.375	(114)	2.842	28.217
Telefonista	25.375	(114)	2.842	28.217
Mozo	25.782	(116)	2.900	28.682
Empaquetadora	25.375	(114)	2.842	28.217
Repasadora de medias	25.375	(114)	2.842	28.217
Cosedora de sacos	25.375	(114)	2.842	28.217
Personal subalterno:				
Conserje	25.782	(116)	2.900	28.682
Cobrador	25.782	(116)	2.900	28.682
Vigilante, ordenanza, portero	25.782	(116)	2.900	28.682
Personal de limpieza (por hora)				
Chófer vehículo ligero con permiso de conducir de 2.º	26.614	(119)	2.987	29.601
Chófer vehículo repartidor con permiso de conducir de 2.º	27.370	(123)	3.074	30.444
Chófer vehículo de más de 3,5 toneladas, permiso de 1.º	27.446	(123)	3.074	30.520
Chófer vehículo, repartidor, de más de 3,5 toneladas, permiso 1.º	28.223	(126)	3.161	31.384
Chófer con permiso de conducir de 1.º especial	30.772	(138)	3.451	34.223

Núm. 3.309

Confederación Hidrográfica del Ebro

Relación previa de las fincas afectadas por las expropiaciones motivadas por las obras del Canal de las Bardenas y camino de servicio, trozo VI (ampliación).

Núm. expediente: Complementario. Término municipal: Erla (Zaragoza).

Declaradas de urgente ejecución las obras del Canal de las Bardenas y acequias principales derivadas del mismo, mediante Decreto del Ministerio de Obras Públicas de 8 de junio de 1956, al objeto de que sea de aplicación a las expropiaciones el procedimiento de urgencia previsto por los artículos 52 y concordantes de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y en uso de las atribuciones que al respecto tengo conferidas, he tenido a bien convocar en los locales de la Alcaldía de Erla (Zaragoza), para el día 25 de abril de 1980 y hora de las diez treinta de la mañana, a todos los propietarios afectados por el procedimiento y que se expresan en la relación final, para que sin perjuicio de trasladarse al terreno, si alguno así lo solicita, se proceda al levantamiento de actas previas a la ocupación de las respectivas fincas.

A dicho acto, al que deberán asistir inexcusablemente el Representante y el Perito de la Administración, así como el Alcalde de Erla (Zaragoza), o Concejal en quien delegue, podrán asistir los propietarios, ejercitando los derechos que al efecto determina el mencionado artículo 52, en su párrafo tercero.

Zaragoza, 9 de abril de 1980. — El Ingeniero Director, Gonzalo Sancho de Ybarra. (Rubricado).

Núm. de la finca, nombre y apellidos de los titulares, domicilio, identificación catastral, situación, superficie a ocupar en hectáreas y clase de cultivo

1. José Ena Abad. Erla. 3-42. «Tejar Viejo». 0'7140. Cereal regadío eventual.
2. José-Luis Bandrés Visús. Erla. 3-40-43. «Tejar Viejo». 1'3210 y 0'2510. Cereal regadío eventual.
3. Herederos de Aurelio Díez Dufo. Erla. 3-39. «Tejar Viejo». 0'5600. Cereal regadío eventual.
4. Gregorio Guallar Berges. Erla. 3-38. «Tejar Viejo». 0'4350. Cereal regadío eventual.
5. Germán Lasierra Pérez. Erla. 3-37. «Tejar Viejo». 0'5640 y 0'0900. Cereal regadío eventual.
6. Gregoria Ezquerro Marcos. Erla. 3-18. «Tejar Viejo». 0'1380. Cereal regadío eventual.

7. Herederos de Enrique Navarro Samper. Erla. 3-16. «Tejar Viejo». 0'9100. Cereal regadío eventual.

8. Vicente Barón Mincholé. Erla. 3-36. «Tejar Viejo». 0'5900. Cereal regadío eventual.

9. Sabino Romeo Tolosana. Erla. 3-31. Camino de Valpalmas. 0'0350. Cereal regadío eventual.

10. Joaquín Bandrés Lasierra. Erla. 3-30. Camino de Valpalmas. 0'5020. Cereal regadío eventual.

11. Viuda de Mariano Bandrés Ungría. Erla. 3-29. Camino de Valpalmas. 0'3330, 0'1010 y 0'0022. Cereal regadío eventual, balsa y caseta.

12. Eduardo Ungría Pérez. Erla. 3-28. Camino de Valpalmas. 0'2830. Cereal regadío eventual.

13. Viuda de Mariano Bandrés Ungría. Erla. 3-19. Camino de Valpalmas. 0'0330. Cereal regadío eventual.

14. Lorenzo Tarragüell Lasierra. Erla. 3-14-15. Camino de Valpalmas. 0'6190. Cereal regadío eventual.

15. María Tarragüell Lasierra. Erla. 3-15. Camino de Valpalmas. 0'2780. Cereal regadío eventual.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Distrito

Núm. 3.287

JUZGADO NUM. 3

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio de faltas número 492 de 1980 se ha acordado citar en el «Boletín Oficial» de la provincia a María-Teresa Alcaraz Ferrer, de ignorado paradero y que antes lo tuvo en Premiá de Mar, para que comparezca ante este Juzgado de distrito (sito en plaza del Pilar, 2, cuarta planta) el día 16 de mayo de 1980 y hora de las once de la mañana, al objeto de celebrar juicio por estafa.

Zaragoza a diez de abril de mil novecientos ochenta. — El Secretario, Julio Merayo.

Núm. 3.288

JUZGADO NUM. 3

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio de faltas número 492 de 1980 se ha acordado citar en el «Boletín Oficial» de la provincia a

José-Antonio Herrero Manzano, de ignorado paradero y que antes lo tuvo en Premiá de Mar, para que comparezca ante este Juzgado de distrito (sito en la plaza del Pilar, 2, cuarta planta) el día 16 de mayo de 1980 a las once de la mañana, al objeto de celebrar juicio por estafa.

Zaragoza a diez de abril de mil novecientos ochenta. — El Secretario, Julio Merayo.

Núm. 3.292

JUZGADO NUM. 3

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio de faltas número 1.844 de 1979 se ha acordado citar en el «Boletín Oficial» de la provincia a María-Fátima Tavares, de ignorado paradero y que antes lo tuvo en Zaragoza («Hostal Palma»), para que comparezca ante este Juzgado de distrito (sito en la plaza del Pilar, 2, cuarta planta) el día 16 de mayo de 1980 a las once de la mañana, al objeto de celebrar juicio por lesiones en agresión.

Zaragoza a diez de abril de mil novecientos ochenta. — El Secretario, Julio Merayo.

PARTE NO OFICIAL

Núm. 3.298

PATRONATO DE APUESTAS MUTUAS DEPORTIVAS BENEFICAS

Delegación de Zaragoza

AVISO

Por don Luis Enciso Zardoya ha solicitado el pago del premio correspondiente al boleto de ocho apuestas número 12.210.982, de segunda categoría, de la jornada 27, de fecha 17 de marzo de 1980, sin la presentación del resguardo pertinente, por haberse destruido.

Lo que se hace público, advirtiéndose que cualquier oposición con respecto a lo solicitado deberá formularse por escrito ante la Delegación del Patronato de Apuestas Mutuas de esta ciudad (paseo Calvo Sotelo) dentro de los treinta días naturales contados desde el siguiente a la fecha del presente anuncio. — El Delegado

IMPRENTA PROVINCIAL — ZARAGOZA

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil. Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal. **PRECIO:** En la «Parte oficial», 35 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la «Parte no oficial», 40 pesetas ídem ídem.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por año 3.000 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.000 pesetas
Venta de ejemplares sueltos
Número del año corriente: 15 pesetas.
Número del año anterior: 25 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 40 pesetas.

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