



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLVII

Jueves, 14 de junio de 1990

Núm. 134

SUMARIO

SECCION SEGUNDA

	Página
Delegación del Gobierno en Aragón	
Formulando pliegos de cargos	2425-2426
Desestimando recurso de alzada	2426

SECCION TERCERA

Exema. Diputación de Zaragoza	
Decreto por el que se nombra diputado delegado para la Ciudad Escolar Pignatelli	2426

SECCION QUINTA

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	
Convenios colectivos de:	
— Empresa General Motors España, S. A.	2427
— Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones	2444
— Empresa Supermercados Sabeco	2447
— Empresa Bolea Hogar, S. A.	2450

Tesorería Territorial de la Seguridad Social	
Notificando a deudores de paradero desconocido	2452

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Teruel	
Cédula de citación	2453

Tribunal Superior de Justicia de Aragón	
Recursos contencioso-administrativos	2453-2455

SECCION SEXTA

Ayuntamientos de la provincia	2455
--------------------------------------------	------

SECCION SEPTIMA

Administración de Justicia	
Juzgados de Primera Instancia	2455-2456
Juzgados de lo Social	2456

PARTE NO OFICIAL

Comunidad del Sindicato de Riegos de Boquiñeni	
Convocando a Junta general	2456
Espey, S. A.	
Convocando a Junta general ordinaria de accionistas ..	2456

SECCION SEGUNDA

Delegación del Gobierno en Aragón Núm. 30.413

Con fecha 27 de marzo de 1990 la Delegación del Gobierno en Aragón efectuó pliego de cargos dirigido a Jesús Cuartero Lores, titular del Pub Caoa, sito en calle San Vicente Mártir, 34, de esta capital, en el que literalmente se decía:

«Con fecha 16 de marzo de 1990 se ha recibido en esta Delegación del Gobierno denuncia formulada contra usted por la Policía Local, en la que se recogen los hechos por los que se formula el siguiente pliego de cargos:

Que en inspección practicada en el establecimiento de su titularidad, denominado Pub Caoa, el pasado día 10 de marzo de 1990, a las 4.15 horas, por los agentes actuantes se pudo comprobar que el mismo se encontraba abierto con unas diez personas en su interior efectuando consumiciones y la música en funcionamiento, lo que produce alteraciones en la normativa ciudadana.

Como quiera que ello pudiera constituir infracción a lo dispuesto en el artículo 81.35 del vigente Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, aprobado por Real Decreto 2.816 de 1982, de 27 de agosto ("Boletín Oficial del Estado" número 267, de 6 de noviembre de 1982), se le participa cuanto antecede para que, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final primera tres de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, pueda efectuar ante este Centro cuantas manifestaciones considere oportuno en defensa de su derecho, en el plazo de ocho días hábiles, contado a partir del siguiente a la fecha en que reciba esta notificación.»

Habiendo resultado imposible la notificación al expedientado en el domicilio anteriormente indicado se procede por el presente a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

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

Zaragoza, 8 de mayo de 1990. — El secretario general, Juan-José Rubio Ruiz.

Núm. 30.417

Con fecha 11 de abril de 1990 la Delegación del Gobierno en Aragón efectuó pliego de cargos dirigido a Bonifacio Cossío Sandy, titular del establecimiento Terminal 34, sito en esta capital (calle Zumalacárregui, 34), en el que literalmente se decía:

«Con esta fecha 2 de abril de 1990 se ha recibido en esta Delegación del Gobierno denuncia formulada contra usted por la Policía Local, en la que se recogen los hechos por los que se formula el siguiente pliego de cargos:

Que el pasado día 24 de marzo, a las 4.00 horas, el establecimiento denominado Terminal 34 permanecía abierto, encontrándose en el interior unas veinte personas consumiendo bebidas y el equipo musical en funcionamiento, lo que alteraba la convivencia social al impedir el descanso de los vecinos.

Como quiera que ello pudiera constituir infracción al artículo 2.º de la Ley 45 de 1959, de 30 de julio ("Boletín Oficial del Estado" número 182, de 31 de julio de 1959), así como al apartado 35 del artículo 81 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, aprobado por Real Decreto 2.816 de 1982, de 27 de agosto ("Boletín Oficial del Estado" número 267, de 6 de noviembre de 1982), y entre las posibles sanciones a este tipo de infracciones se recoge el cierre del establecimiento, se le participa cuanto antecede para que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 14 del artículo primero del Decreto de 10 de octubre de 1958, dictado según lo dispuesto en la disposición final primera tres de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, pueda efectuar ante este Centro cuantas manifestaciones considere oportuno en defensa de su

derecho, en el plazo de ocho días hábiles, contado a partir del siguiente a la notificación del presente escrito.»

Habiendo resultado imposible su notificación al expedientado en el domicilio anteriormente indicado se procede por el presente a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

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

Zaragoza, 8 de mayo de 1990. — El secretario general, Juan-José Rubio Ruiz.

Núm. 30.416

Con fecha 11 de abril de 1990 la Delegación del Gobierno en Aragón efectuó pliego de cargos dirigido a Miguel-Angel Díaz Sánchez, con domicilio en esta capital (calle Boggiero, 73, tercero), en el que literalmente se decía:

«El delegado del Gobierno ha dictado providencia disponiendo se proceda a iniciar expediente sancionador a Miguel-Angel Díaz Sánchez, designando instructora y secretaria del mismo, respectivamente, a las funcionarias de esta Delegación del Gobierno a Ana Midón Carmona y Ana Claver Arruebo, en virtud del escrito de la Jefatura Superior de Policía de fecha 29 de marzo de 1990, al que acompaña acta con incidencia ocurrida en la sala de bingo Centro Gallego, formulando el siguiente pliego de cargos:

Que usted, el día 17 del pasado mes de marzo, a las 20.30 horas, encontrándose en la sala de bingo antes citada, mantuvo reiteradamente un comportamiento incívico, consistente en empujar e insultar al jefe de sala y lanzar gritos paralizando la partida.

Como quiera que lo anteriormente expuesto pudiera constituir infracción a lo dispuesto en la Ley 34 de 1987, de 26 de diciembre, de la potestad sancionadora de la Administración pública en materia de juegos de suerte, envite o azar ("Boletín Oficial del Estado" número 312, de 30 de diciembre de 1987), en relación con el vigente Reglamento del Bingo de 9 de enero de 1979 ("Boletín Oficial del Estado" número 21, de 24 de enero de 1979), y a fin de que por este Centro puedan obtenerse los suficientes elementos de juicio para adoptar la resolución que proceda, se le participa cuanto antecede, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, contado a partir del siguiente al en que reciba la notificación del presente escrito, para que pueda alegar cuanto a su derecho convenga.»

Habiendo resultado desconocido el expedientado en el domicilio anteriormente indicado se procede por el presente a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

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

Zaragoza, 8 de mayo de 1990. — El secretario general, Juan-José Rubio Ruiz.

Núm. 30.415

Con fecha 15 de marzo de 1990 el Servicio Central de Recursos del Ministerio del Interior ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

«Visto el recurso de alzada interpuesto por María-Teresa Grao Ramiro, en representación de la empresa Grao Plou, S. C., titular del establecimiento Bar O. K., sito en esta capital (calle General Sueiro, 43), contra resolución de la Delegación del Gobierno en Aragón de fecha 26 de junio de 1989, y

Resultando que el mencionado órgano, previa instrucción del correspondiente expediente en el que se concedió trámite de audiencia al interesado, en virtud de la resolución de que se ha hecho mención, impuso al mismo una sanción de multa de 100.000 pesetas por haberse comprobado la presencia de menores de 17 años en el establecimiento de su propiedad, hechos que se estimaron constitutivos de infracción a lo previsto en la normativa de espectáculos públicos y actividades recreativas;

Resultando que disconforme el interesado con dicha resolución interpone contra la misma el recurso de alzada objeto de la presente, alegando cuanto cree convenir a la defensa de su derecho;

Considerando que respecto del Real Decreto que aprobó el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, hay que indicar que existe habilitación legal suficiente por cuanto el Tribunal Supremo en sentencia de 9 de marzo de 1985 (Sala Cuarta) señaló que la Ley de Orden Público, de 30 de julio de 1959, autorizó al Gobierno en sus disposiciones adicionales para dictar las normas reglamentarias precisas para su ejecución, de tal manera que el Consejo de Ministros tenía competencia y estaba habilitado legalmente para dictar el citado Reglamento,

y es que, según la sentencia citada, el artículo 25.1 de la Constitución no veta al establecimiento de sanciones administrativas a través de normas reglamentarias habilitadas para ello. Igual criterio ha sostenido el Tribunal Constitucional en sentencia 42 de 1987, de 7 de abril, donde se sienta el principio de que el alcance de la reserva de ley establecida en el artículo 25.1 de la Constitución no puede ser tan estricta en relación con la regulación de las infracciones y sanciones administrativas como con respecto a los tipos y sanciones penales en sentido estricto, bien por razones que atañen al modelo constitucional de distribución de potestades públicas, bien por carácter en cierto modo insuprimible de la potestad reglamentaria en ciertas materias;

Considerando que las alegaciones aducidas por el recurrente carecen de eficacia para desvirtuar la objetiva certeza de los hechos, que a la vista de los datos obrantes en el expediente se estiman suficientemente probados y constituyen una infracción a lo dispuesto en el artículo 60 del Reglamento General de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, de 27 de agosto de 1982 ("Boletín Oficial del Estado" de 6 de noviembre), para cuya corrección estaba facultado el órgano recurrido en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 82.3 del citado Reglamento, por todo lo cual debe ser confirmado el acto administrativo recurrido por ser ajustado a derecho y desestimado el recurso de alzada interpuesto,

La Dirección General de Política Interior, en uso de las facultades en ella delegadas por Orden de 12 de diciembre de 1988 ("Boletín Oficial del Estado" de 17 de diciembre), ha resuelto desestimar el recurso de alzada interpuesto por María-Teresa Grao Ramiro, en representación de la empresa Grao Plou, S. C., contra resolución de la Delegación del Gobierno en Aragón de fecha 26 de junio de 1989, que confirma en todas sus partes.

Lo que notifico reglamentariamente a usted, advirtiéndole que contra esta resolución puede interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal correspondiente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos, 10, 11 y 14 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de dicha jurisdicción; 66 y 74 de la Ley Orgánica 6 de 1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 57 de la Ley 38 de 1988, de 28 de diciembre, de demarcación y planta judicial, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación, siendo potestativo interponer recurso previo de reposición ante este Ministerio en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en relación con el 53 de la anteriormente citada Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 15 de marzo de 1990. — El jefe del Servicio, Antonio Doz Orrit.»

En relación con la notificación que en este mismo acto se practica sobre resolución desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra sanción de 100.000 pesetas, impuesta por esta Delegación del Gobierno en fecha 26 de septiembre de 1989, se comunica que dicha sanción es firme, por lo que deberá hacerse efectiva en este Centro, en papel de pagos al Estado, en el improrrogable plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al recibo de la presente notificación, ya que, de no hacerlo así, se llevará a efecto su exacción por vía de apremio.

Habiendo resultado imposible su notificación al expedientado en el domicilio anteriormente indicado se procede por el presente a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

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

Zaragoza, 8 de mayo de 1990. — El secretario general, Juan-José Rubio Ruiz.

SECCION TERCERA

Excma. Diputación de Zaragoza

Núm. 36.729

En virtud de las atribuciones que por la Ley me están conferidas, y en especial por el artículo 34 de la Ley 7 de 1985, de 2 de abril, y preceptos concordantes, vengo en resolver, por Decreto núm. 770, lo siguiente:

1.º Nombrar al ilustre señor don Carlos Alegre Seró diputado delegado para las obras de la Ciudad Escolar Pignatelli, hasta su conclusión, en aplicación del artículo 8.4 del Reglamento Orgánico de esta Diputación.

2.º Esta resolución será publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia*. La presente resolución será anotada en el libro de decretos de la Presidencia.

Zaragoza, 28 de mayo de 1990. — El presidente, José Marco Berges. — Ante mí: El secretario general.

SECCION QUINTA

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa General Motors España, S. A.

Núm. 28.402

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S. A., suscrito el día 10 de abril entre representantes de la empresa y de los trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 24 de abril, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo,

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, 2 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada por la representación de la Dirección de la Empresa de una parte, y por los representantes del Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo bajo los principios de buena fe, y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores, y manifiestan:

Las partes negociadoras del presente Convenio, tras un análisis y valoración de sus actuales relaciones y ante la necesidad de que la Empresa afronte con éxito los retos derivados del pleno establecimiento de un Mercado Común Europeo, comparten la oportunidad y conveniencia de profundizar en sus relaciones de acuerdo con los siguientes principios:

1. La misión de General Motors España es la de producir y suministrar vehículos, piezas y accesorios de óptima calidad que garanticen la máxima satisfacción de sus clientes, a costes competitivos, así como la buena marcha de la Empresa y el bienestar de todos sus trabajadores.
2. Basadas en el espíritu del «Quality Network» —los nuevos principios de gestión de GM—, las partes asumen que la satisfacción del cliente es el objetivo explícito y constante de la Empresa. Que este objetivo ha de ser conseguido a través de las personas de General Motors España que trabajan en equipo con una actitud de innovación y mejora continua.
3. Que para alcanzar los objetivos mencionados es necesaria la promoción y el mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Empresa, los Sindicatos y todos los trabajadores.
4. Que es necesaria la adopción de una renovada actitud para resolver problemas que afecten a las relaciones entre la Dirección de la Empresa, los Sindicatos y los trabajadores de una manera eficaz y rápida. Para ello adoptamos un compromiso de diálogo y mantendremos de forma abierta y directa comunicación sobre las materias de interés mutuo.

TEXTO DEL CONVENIO

I. CLAUSULAS GENERALES

1. OBJETO (AMBITO FUNCIONAL)

Mediante el presente Convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre General Motors España, S.A. y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

2. AMBITO TERRITORIAL

Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de General Motors España, S.A., en su Planta de FIGUERUELAS (ZARAGOZA).

Los trabajadores que prestan sus servicios en la Oficina de Madrid y en las Delegaciones de Zona de General Motors España, S.A., podrán adherirse al presente Convenio, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el art. 3.º.

3. AMBITO PERSONAL

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Empresa, con las siguientes excepciones:

- a) El personal directivo. Se considerará como tal el clasificado por la Empresa con nivel 6 o superior.
- b) El personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada.
- c) El personal contratado en régimen de prácticas o formación.

A los empleados con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, así como a quienes se contrate con carácter eventual o temporal, se les garantizan las condiciones que figuran en el presente Convenio, con excepción de aquellas que expresamente se excluyan y las que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 1991. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el 1 de enero de 1990.

5. DENUNCIA

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del Convenio.

6. PRORROGAS

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción de año en año en todo su contenido.

7. UNIDAD DEL CONVENIO

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

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

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio, de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

8. COMPENSACION

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase.

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias, por estar incluidas en la retribución bruta anual.

9. ABSORCION

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

10. SUSTITUCION DE CONDICIONES

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

11. GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente Convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

12. FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de Plantas, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la Dirección de la Empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

13. ABSENTISMO

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la Empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la Empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad.

Por ello convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a minimizar el absentismo y entre ellas como más destacadas y operantes la realización de campañas de motivación entre los trabajadores y la puesta en marcha de mecanismos de corrección de los complementos económicos en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

14. EVOLUCION DEL EMPLEO. PLANTILLA: ALTAS Y BAJAS

El Comité de Empresa será informado, cuando lo solicite, y en todo caso trimestralmente, por la Dirección de la Empresa de la evolución probable del empleo en la Empresa y periódicamente de las altas y bajas en la plantilla.

Asimismo, se le facilitará información sobre altas y bajas en la Empresa y sobre el número de trabajadores bajo contrato de modalidad de duración determinada, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación.

Los trabajadores con contrato de duración determinada que hayan causado baja en General Motors España, S.A., por extinción de sus contratos por expiración del tiempo por el que fueron contratados, serán considerados preferentemente, si reúnen los requisitos necesarios de idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, en la contratación de trabajadores, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la Empresa en esta materia.

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del Comité de Empresa los modelos de contratos de trabajo escritos y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social.

15. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las normas del Estatuto de los Trabajadores y específicamente por su art. 39, y demás disposiciones complementarias de aplicación.

La asignación de un nuevo puesto se realizará por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos. Asimismo, podrá concederse, discrecionalmente, un periodo de tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Los cambios de puesto de trabajo podrán ser provisionales o definitivos. Son cambios provisionales aquellos que se realizan con el fin de cubrir necesidades concretas de producción u organización del trabajo y que tengan un tiempo de duración limitado.

Son cambios definitivos aquellos en los que se prevea que la ocupación del puesto de trabajo va a tener un carácter continuado y permanente.

Los cambios provisionales se adoptarán respetando el criterio de rotación. Para los definitivos se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la voluntariedad y/o antigüedad dentro de las necesidades de la organización del trabajo.

Las quejas y reclamaciones en esta materia se tramitarán por el procedimiento que regula el art. 45 del presente Convenio.

16. CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

17. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

II. DERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNION (Acción Sindical)**18. DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION**

Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la Empresa General Motors España, S.A., se ejercerán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las antedichas disposiciones legales con los pactos específicos que a continuación se detallan.

1. El tiempo invertido por la Comisión Negociadora del Comité de Empresa, en las reuniones conjuntas con la Dirección de la misma para la negociación del Convenio Colectivo, no se computará dentro del crédito de las 40 horas mensuales asignadas a sus miembros. Tendrán la misma consideración, los 30 minutos anteriores y posteriores a las reuniones conjuntas de las comisiones negociadoras.
2. El tiempo invertido por el comité de Empresa, sus Comisiones de Trabajo o cualquiera de sus miembros en reuniones conjuntas con la Dirección de la Empresa, convocadas por ésta o celebradas por mutuo acuerdo de las partes, tendrán la misma consideración que las descritas en el punto 1.º de este artículo.
3. El Comité de Empresa conocerá, anticipadamente, los planes y cursos de formación y entrenamiento que se impartan en la Empresa y recibirá, posteriormente, información de los empleados que en ellos han participado.
4. Para el mejor desarrollo de sus funciones, General Motors España, S.A., pone a disposición del Comité de Empresa, una sala de reuniones, despacho para el Presidente y Secretario, teléfono y el equipo y material de oficina necesarios a tal fin, hasta un importe determinado en un presupuesto acordado por las partes dentro del trimestre inmediatamente anterior al ejercicio anual correspondiente.
5. En cada nave del Centro de Trabajo y próximo al tablón de anuncios puesto a disposición del Comité de Empresa se instalará un buzón para su correspondencia interna.
6. Comunicada a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación, la celebración de una reunión del Comité de Empresa, se dispondrá que sus miembros, así como los Delegados Sindicales, puedan efectuar, en ese día, el cambio de su turno de trabajo, siempre que el mismo no interfiera con la organización del trabajo. La comunicación se efectuará por duplicado ejemplar siendo sellada la copia por Relaciones Laborales Central en el día y hora de recepción, no siendo autorizada ninguna reunión que no se ajuste a estas normas.
7. Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, que dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán individualmente computar este crédito de horas en base trimestral.
Asimismo, cualquier miembro del comité de Empresa o Delegado Sindical podrá ceder hasta un máximo del 50 % de sus horas en cómputo trimestral, sin que en ningún caso esta cesión pueda suponer una acumulación de más del 50 % de horas sindicales para el miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical que reciba las horas en ese periodo de tiempo.
El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa tendrán dedicación plena.
8. El Comité de Empresa podrá emitir informe con carácter previo a la ejecución por la Empresa de sus decisiones sobre implantación o revisión de sistemas de organización, control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
9. El Comité de Empresa dispondrá en las áreas de descanso, de tableros de anuncios o medios equivalentes, cuyo uso se ajustará a las normas generales en vigor.
10. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas GRAVES y MUY GRAVES, con antelación a su notificación al trabajador.

19. FORMACION PARA LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Anualmente se realizará entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores una programación de acciones de formación, tanto internas como externas, para los miembros de Comité de Empresa y los Delegados Sindicales. El tiempo invertido en estas actividades de formación tendrá el carácter de permiso retribuido.

Esta programación podrá ser modificada de mutuo acuerdo en el transcurso del año.

20. COMISION NEGOCIADORA

El Comité de Empresa designará de su seno la Representación Social de la Comisión Negociadora que, conjuntamente con la Representación de la Empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio Colectivo de Empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

21. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

General Motors España, S.A., tiene constituido y en funciones un Comité Paritario de Seguridad e Higiene en el Trabajo con las Facultades de inspección y vigilancia de las medidas de seguridad e higiene establecidas en la Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa expresamente convienen que, a través del mismo, revisarán y potenciarán los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene ha elaborado su propio Reglamento que se acompaña al presente convenio como anexo núm. III.

Los Departamentos Médico y de Seguridad e Higiene de General Motors España confeccionarán un programa de trabajo anual, que será presentado al Comité de Seguridad e Higiene en el que los representantes de los trabajadores podrán solicitar la inclusión de determinadas campañas, proyectos o acciones que siendo objeto próximo de estos departamentos serán incluidos en el mencionado programa.

En este contexto se encomienda al Comité de Seguridad e Higiene el desarrollar y promover los procedimientos necesarios en orden a:

1. La observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Habilitar los sistemas de adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas.
3. Disponer los cauces de conocimiento de las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo que en ella se produzcan.
4. La investigación de las causas de los accidentes producidos en la Empresa al objeto de evitarlos, promoviendo los mecanismos necesarios al efecto.
5. Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados, de los programas de prevención de enfermedades, de los programas y campañas de Seguridad e Higiene Industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.
6. Interesar la práctica de reconocimientos médicos anuales a los trabajadores y reconocimientos ginecológicos a trabajadoras.
7. La adopción de medidas de vigilancia y de programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en los que el Comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.
8. Realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
9. Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.
10. Conocer e informar sobre cualquier medio de protección personal, prendas o equipos de seguridad cuya utilización se introduzca en la Empresa.
11. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá con carácter previo sobre las medidas de seguridad a utilizar en el trabajo en aquellos casos en que se realicen nuevas obras o instalaciones.
12. Constituir bajo su dependencia Comités de Seguridad e Higiene en Planta, cuyas funciones y procedimientos de actuación se rigen por un Reglamento que se acompaña a este convenio colectivo como Anexo IV.
13. El Presidente del Comité de Empresa, o Miembro del Comité de Empresa en quien él delegue, formará parte del Comité de Ergonomía.
14. Como Anexo núm. V al presente Convenio Colectivo, se incorpora un reglamento de disminuidos de aptitud.

22. LUCHA CONTRA EL ALCOHOL Y LAS DROGAS

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las personas que tienen problemas con el alcohol y otras drogas. Esta línea de cooperación entre Comité de Empresa y Sindicatos, Servicio Médico de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es necesaria en el desarrollo de una prevención eficaz en este tema.

Por todo lo expuesto, y dentro de las funciones del Comité Central de Seguridad e Higiene de General Motors España, S.A., se crea una Comisión

en la cual estarán presentes los miembros del Comité de Empresa que ya forman parte de dicho Comité Central de Seguridad e Higiene y el mismo número de representantes de la Dirección de la Empresa, bajo la coordinación del Centro Médico de General Motors España.

Actividades de la Comisión:

- Elaborar y distribuir una campaña dirigida a todos los empleados de la Empresa, en la cual se manifiesten los riesgos del alcohol y las drogas, así como las ayudas que las personas afectadas pueden recibir en General Motors España.
- La impartición de cursos a todas aquellas personas que forman parte de la Comisión, y a otros empleados interesados en esta problemática.
- Atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, en los casos que lo disponga y acuerde la Comisión y el Centro Médico, guardando la necesaria e imprescindible confidencialidad que el tema requiere, y dirigiendo a éstos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.
- Esta Comisión se reunirá mensualmente.

Cualquier empleado de General Motors España, podrá solicitar ayuda de esta Comisión, demostrando su voluntad de seguir los tratamientos que le fueran marcados por los expertos.

23. PROTECCION EN EL TRABAJO DE LA MUJER GESTANTE

El Departamento Médico y de Seguridad e Higiene establecerá un catálogo de puestos de trabajo a los que podrán ser asignadas las trabajadoras cuando así lo aconsejen circunstancias relacionadas con su estado de gestación.

24. EXPEDICION DEL P-10

A petición de los representantes legales de los trabajadores y previa aprobación por el INSALUD, los Servicios Médicos de General Motors España, cuando lo solicite expresamente un trabajador, expedirán el oportuno P-10, con el informe médico pertinente, para que reciba asistencia sanitaria en los especialistas de la Seguridad Social.

25. SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de Sindicatos legalmente establecidos, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, etc., que luego se dirán, bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de su jurisdicción y competencia con las del Comité de Empresa, tal y como para éstos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Condiciones

1. Cuando un Sindicato obtenga el diez por ciento, al menos, de los puestos de representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, podrá designar un Delegado Sindical que ha de pertenecer a la plantilla de la Empresa y ser miembro del Comité de Empresa.
2. Para el futuro, los Delegados Sindicales subsistirán en función de que mantengan el 10 % de la representatividad antes requerida.

B) Funciones

1. Representar y defender los intereses del Sindicato correspondiente y ser instrumento y vía de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
2. Participar, con voz, pero sin voto, en las reuniones de órganos, Comités, Comisiones, etc., en que participe el Comité de Empresa siempre y cuando aquellos expresamente admitan su presencia.
3. Cobrar cuotas, repartir propaganda o documentación sindical y mantener contactos con sus afiliados dentro del recinto del Centro de trabajo, sin merma del normal desenvolvimiento de la producción.
4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley y en particular aquella que se refiera a sus afiliados.

C) Garantías

Para el desempeño de sus funciones, el Delegado Sindical dispondrá de las siguientes facilidades y garantías:

1. Dispondrá de tabloneros de anuncios, de un local y de los medios materiales adecuados para el ejercicio de la acción sindical en la Empresa.
2. Tendrá dedicación plena.

D) Obligaciones del Delegado Sindical

1. Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablores cualquier propaganda, escritos, documentos, etc., el Delegado Sindical deberá facilitar una copia a la Dirección de la Empresa, responsabilizándose del contenido de la misma.
2. El Delegado Sindical deberá guardar sigilo profesional de las materias que sean declaradas de carácter reservado.

E) Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación exigida en el presente Convenio, la Empresa descontará 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 cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará 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.

- F) Todo lo pactado en este artículo será de aplicación en tanto no se oponga a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. CONDICIONES DE TRABAJO**26. JORNADA ANUAL DE TRABAJO**

La jornada anual de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio, será la resultante de trabajar la jornada diaria pactada en el art. 28 del Convenio, los días laborales según los Calendarios Laborales de los años 1990 y 1991, que se incorporan al presente Convenio Colectivo.

El cómputo anual de horas efectivas, sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables, festivos nacionales o locales, correspondientes al mismo.

Las remuneraciones anuales según las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexos al presente Convenio, por grupos y categoría profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo.

El hecho de que la Empresa pudiera no exigir al personal asignado a algún turno de trabajo la realización de la jornada pactada, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna y a todos los efectos el cómputo de horas será común para todos los turnos.

27. JORNADA SEMANAL

En las áreas de «Producción» la jornada semanal de trabajo se iniciará para los turnos de mañana y tarde el lunes y terminará el viernes y para el turno de noche comenzará en la noche del domingo al lunes y finalizará en la noche del jueves al viernes.

El trabajo en «Producción» en jornada de la noche del domingo al lunes dará derecho al devengo del Plus de Sábados, Domingos y Festivos.

28. JORNADA DE TRABAJO DIARIA

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria normal, a partir del lunes siguiente a la fecha de la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 1991, será de 7 horas y 42 minutos. Todo ello en cada uno de los días laborables que se señalan como tales en los Calendarios Laborales de los años 1990 y 1991 que se adjuntan al presente Convenio Colectivo.

Fijada la jornada diaria de trabajo para 1990 y 1991, si el calendario laboral del Anexo para esos años sufre modificación, la jornada anual se adaptará al nuevo calendario oficial.

Cuando las necesidades de producción, motivadas por variaciones sustanciales de la demanda del mercado, stocks de producción, averías, o cualquier otra causa que implique un cambio en los programas de producción, etc., lo aconsejen, la Dirección de la Empresa, comunicando con 15 días de antelación tal circunstancia al Comité de Empresa, está facultada a variar el horario de trabajo fijado en el art. 29 con arreglo a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.
2. El cómputo de tiempo de trabajo promedio efectivo por jornada normal fijado anteriormente, debe cumplirse y determinarse por la media que se halle en los tres meses siguientes al inicio de la modificación de los horarios.

29. HORARIOS DE TRABAJO

Los distintos horarios de trabajo se detallan en los Calendarios Laborales que se adjuntan como Anexos.

Los referidos horarios consideran un descanso de 18 minutos para el personal de turnos de mañana, tarde o noche, en cada jornada diaria, y de 45 minutos para el personal a turno central, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos.

A aquellos empleados a turno central a los que en la actualidad en su horario se les considera un descanso de 18 minutos, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos, se les garantiza «ad personam» este régimen excepcional de trabajo.

30. TRABAJO A TURNOS**A) FIJACION DEL TRABAJO A TURNO**

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades lo exijan, de acuerdo con las disposiciones legales, y previa conformidad del Comité de Empresa.

La Empresa ha establecido una rotación semanal para el personal que trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde.

Vigente el presente Convenio Colectivo, se extenderá a todo trabajador, asignado actualmente a los turnos de mañana y tarde, con carácter estrictamente voluntario, su posible asignación a los turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Por excepción, permanecerán asignados permanentemente al turno de noche aquellos trabajadores que prestaban sus servicios en dicho turno con anterioridad al inicio del tercer turno, así como aquellos otros que tienen firmada una adenda de adscripción con carácter indefinido al mencionado turno de noche. Las rotaciones serán semanales en los turnos de mañana y tarde y de tres meses en el turno de noche, comenzando estas rotaciones en el momento en que los trabajadores contratados para la primera fase del tercer turno adquieran la condición de fijos.

Las áreas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas.

Se pacta en el presente Convenio, turnos rotativos de lunes a viernes para las áreas de Producción en que se trabaje a dos turnos y de domingo a jueves en las áreas en que se trabaje a tres turnos, y de lunes a sábado o domingo para las áreas de Mantenimiento, Procesos, Planta de Energía y Seguridad.

Cuando las necesidades de la Empresa lo permitan y con la máxima amplitud posible, la dirección de la Empresa procederá a la supresión del cuarto turno en Semana Santa, Fiesta del Pilar, Navidad y vacaciones colectivas de verano para aquellos departamentos afectados anticipando y notificando esta decisión con la mayor antelación posible.

B) PETICION DE TURNO FIJO

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo de mañana y tarde cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para ello deberá justificar al principio de cada curso académico la asistencia a tales cursos presentando documentación escrita en la que se acredite por el centro académico o profesional correspondiente el pago de matrícula y el horario de clases.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por «Estudios para la obtención de un título académico o profesional» aquellos que, siendo impartidos por un centro dependiente orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia, sean referidos a EGB, BUP, COU, Formación Profesional o Estudios universitarios, en sus distintos grados.

La asistencia regular a clases será exigible por la Empresa periódicamente. Las ausencias a clase, salvo por enfermedad o accidente, deberán ser justificadas a la Empresa del mismo modo que para el caso de permisos y licencias.

Cuando en un mismo curso escolar, el trabajador obtenga calificaciones de suspenso en más de la mitad de las asignaturas en las que se haya matriculado, no podrá solicitar el turno fijo por estudios durante el siguiente curso.

El trabajador deberá matricularse, como mínimo, en tres asignaturas en un curso escolar.

En consecuencia, la organización del trabajo de los turnos rotativos en las áreas así afectadas, se regirá por las siguientes normas:

1. La adscripción voluntaria al turno contrario de otro trabajador que realice un mismo trabajo.

2. En aquellos casos en que sólo cabe la posibilidad de rotación con una persona, ésta queda obligada a asumir el turno o turnos contrarios al elegido por el solicitante.
3. Si el trabajo en el otro turno o turnos pueden realizarlo varias personas, deberán éstas rotar entre sí de forma que, respetando el turno elegido, no interfieran en el proceso de producción o en el normal funcionamiento del Departamento, manteniendo sin modificación el número de personas programadas trabajando en cada turno.

A la finalización de cada curso escolar, el trabajador volverá a incluirse en el régimen de turnos rotativos.

Cuando puedan asignarse dos turnos, siempre que se respete el horario de clases, la Empresa asignará uno de ellos, atendiendo a la organización del trabajo.

31. VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 25 días laborables en los años 1990 y 1991, o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio.

Los días de vacaciones disfrutados, tanto de forma individual como colectiva, serán retribuidos conforme a las cantidades devengadas por cada trabajador en los días de su disfrute de conformidad con lo siguiente:

- Salario Base, Carencia de Incentivo y Complemento Voluntario, vigentes.
- Promedio devengado durante los 90 días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a su disfrute respecto de: Antigüedad, Nocturnidad, Plus de Jefe de Equipo y Plus de Sábados y Festivos.
- Quedan expresamente excluidas del anterior cómputo: las horas extraordinarias, el plus de distancia, la compensación por tiempo de transporte, la ayuda a disminuidos, prima de vacaciones, prima de firma de Convenio y prima de mejora continua y calidad.

32. VACACIONES COLECTIVAS

Las fechas de disfrute serán las que determina el plan de vacaciones anuales tal y como se detalla en los Calendarios Laborales antedichos.

La aplicación del período de vacaciones colectivas que determina el párrafo 1.º de este artículo, no tendrá más excepción que en los Departamentos de Mantenimiento, Procesos, Seguridad, Energía, Partes y Accesorios y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas.

33. VACACIONES NO COLECTIVAS

Se fijarán uno o más períodos anuales de distribución de vacaciones no colectivas, pudiendo excluirse determinados días, semanas y/o meses de los períodos hábiles para escoger el disfrute.

Los días de disfrute de las vacaciones no colectivas se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, a cuyo fin se señalará el número máximo de empleados que pueden disfrutar diariamente, por sección, vacaciones y los períodos de días que pueden ser elegidos en el tiempo correspondiente.

A estos efectos existen los listados correspondientes, que serán hechos públicos con siete días naturales de antelación a la fecha de la elección o señalamiento de los días de vacaciones:

Por orden descendente cada empleado elegirá su período de días de vacaciones y firmará su conformidad. A los empleados que renuncien a señalar su período de vacaciones será el Supervisor el que fije dichos días, una vez hayan escogido el resto de los empleados de la Sección y entre los días o períodos que queden libres.

Para cada período de distribución de vacaciones no colectivas y por Sección (se entenderá por Sección, a los efectos de la asignación de estas vacaciones no colectivas, el grupo de trabajo supervisado por un foreman. Cuando una sección esté dividida en subsecciones, que realicen trabajos que no sean intercambiables entre los empleados adscritos a cada una de ellas, la distribución de los días disponibles en la sección, será repartida proporcionalmente al número de empleados de cada subsección) y tomando como base el listado del período anterior, se realizará la aplicación del 20 % de rotación, de tal forma que estos empleados pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso, es decir los de primera prioridad pasando al último lugar y por consiguiente el resto subiendo en la escala de prioridades.

La rotación a que se hace referencia se efectuará dos veces al año, la primera el 1.º del mes de enero y la segunda cuando se fije el segundo período de vacaciones.

A los empleados que se incorporen a un nuevo Departamento se les respetarán las vacaciones que tuvieran asignadas en su Departamento de procedencia.

A los que se incorporen en la Empresa o provengan de otro Departamento y no tengan señaladas sus vacaciones en la sección de origen se les asignará el puesto que les corresponda.

En el señalamiento de los días de vacación de disfrute no colectivo, hasta un máximo de cuatro días consecutivos se disfrutarán dentro del primer semestre de cada año.

En el caso de que se señalen por la Empresa 7 días de disfrute individual de vacaciones y no menos, el trabajador devengará la cantidad de 9.680 pesetas en 1990 y 10.500 pesetas en 1991, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario, efectuándose su pago el 1 de julio de cada año de vigencia del Convenio.

En los Departamentos de Mantenimiento, Procesos, Seguridad, Energía y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el período de vacaciones colectivas, señalado en los Calendarios Laborales de la Empresa para 1990 y 1991, el plan de vacaciones se acomodará a estas necesidades, garantizando un período de 21 días naturales consecutivos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en cada año. Este plan de vacaciones se notificará a los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, si bien la Dirección de la Empresa, por necesidades sobrevenidas o no habituales podrá modificar este plan, dejando a salvo en todo caso un plazo mínimo de dos meses entre la notificación y la fecha de disfrute de las vacaciones.

34. INTERRUPCION DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

Las vacaciones colectivas no se interrumpen cuando un proceso de ILT se produzca dentro de los ocho días anteriores al inicio de las mismas. Tampoco se interrumpirán las vacaciones no colectivas cuando el proceso de ILT se produzca dentro de los quince días anteriores al día del inicio de su disfrute. En ambos casos se computará como vacaciones todo el proceso coincidente de ILT y vacaciones.

En los casos en que el proceso de ILT comience con una antelación superior a ocho días del día del inicio de las vacaciones colectivas, o quince días del día de comienzo de las vacaciones no colectivas, y se prolongue durante parte o la totalidad de ellas, el período coincidente de ILT y vacaciones no se computará como vacaciones y se disfrutará a lo largo del año.

En estos casos, los días de disfrute de las vacaciones no colectivas serán señalados por la Empresa, mientras que en el caso de las vacaciones colectivas se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, siendo ésta quien las señale en caso de desacuerdo.

A los efectos de lo prevenido en los tres párrafos anteriores, cuando las vacaciones tanto colectivas como individuales, total o parcialmente, coincidan con el período de descanso por maternidad, los días en que exista dicha coincidencia se computarán como vacaciones, salvo que el parto se produzca en el plazo comprendido entre diez días anteriores y posteriores al período fijado de las vacaciones colectivas o individuales.

Las vacaciones deberán disfrutarse necesariamente dentro del año natural. Si como consecuencia de la aplicación de los párrafos anteriores, los trabajadores no pudieran disfrutar, como tales, alguno o todos de los períodos de vacaciones señalados, no podrán transferir su disfrute al año siguiente.

35. MODIFICACION DE LAS FECHAS DE LAS VACACIONES

Por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de vehículos, entre otras causas graves, la Dirección de la Empresa comunicará con una antelación mínima de un mes, al Comité de Empresa el cambio de fechas de disfrute de vacaciones que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en el caso de que no se produzca este acuerdo decidirá la jurisdicción laboral competente.

36. EXTENSION DE LA NORMATIVA SOBRE VACACIONES

De acuerdo con el primer párrafo del art. 6 del presente Convenio, para el período comprendido entre la fecha de expiración de la vigencia del presente Convenio Colectivo y la fecha de entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa podrá señalar las fechas de disfrute de los días de vacaciones no colectivas a todos los trabajadores, por un máximo de cuatro días dentro del primer semestre, respetando los criterios de preferencia establecidos y el de igualdad de trato entre aquellos, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del presente Convenio, para lo que antes de la terminación de la vigencia del Convenio confeccionará una relación del personal y fecha de disfrute del que será informado el Comité de Empresa.

37. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

1. Se entiende por estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, por causas estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, las utilizadas en la realización de inventarios y las de mantenimiento.
2. Quedan asimiladas a este concepto aquellas horas extraordinarias que puedan ser precisas en Fabricación y Mantenimiento y Procesos, para subsanar necesidades urgentes, no habituales, que, de no realizarse,

perjudicarían la viabilidad y/o compromisos de la Empresa ante la demanda de sus clientes y mercados.

3. Se considerarán asimismo estructurales las que en relación con trabajos administrativos o técnicos, y no siendo habituales, de no realizarse, ocasionarían graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios, etc.
4. La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en los Anexos del presente Convenio.

38. PAUSAS

La Empresa mantendrá dos pausas de descanso en las áreas de Producción y dentro de la jornada diaria de trabajo efectivo.

La duración de tales pausas de descanso será de diez minutos cada una de ellas.

La Dirección de la Empresa establecerá el horario de estas pausas y su programación por parada de línea o con relevos de acuerdo con las necesidades de la producción.

Desde el catorce de mayo de 1990 se mantendrá este régimen, excepto en las líneas o áreas de trabajo de cadena, en las que se aplicará el siguiente régimen:

En aquellas áreas en que actualmente hay una pausa con parada y otra con relevo, salvo necesidades de producción, en la mitad de la jornada coincidente con la pausa con parada se establece una pausa por relevo de siete minutos. En la otra mitad de la jornada se sustituye la pausa de diez minutos por relevo por dos pausas, ambas por relevo, de siete y ocho minutos.

En aquellas áreas en que las dos pausas son, habitualmente, con parada de línea, estas pausas se mantienen, y en cada mitad de la jornada se establece una pausa por relevo de seis minutos cada una.

Todas las pausas mencionadas cubrirán el descanso y necesidades personales de los trabajadores.

Las pausas por relevo que se establecen se tomarán a partir de treinta minutos de la iniciación del turno de trabajo y terminarán quince minutos antes de su finalización.

Quedan excluidos de los periodos de pausas por relevo los quince minutos anteriores y posteriores a las pausas con parada de línea, y al descanso de dieciocho minutos a que se refiere el artículo 29.

Este nuevo régimen de pausas para descanso y necesidades personales aplicado en las líneas o áreas de trabajo de cadena podrá ser modificado a instancia del Comité de Empresa, una vez transcurridos seis meses del comienzo de su aplicación. De tomarse esta decisión sería de aplicación el régimen de pausas que está establecido en los tres primeros párrafos del presente artículo, teniendo en cuenta que, respecto de las cuestiones que plantea en determinadas líneas o áreas de la cadena la satisfacción de necesidades personales, la Dirección de la Compañía entiende que las partes firmantes de este acuerdo consideran que la supervisión y los trabajadores observarán una conducta razonable que evite o minimice perturbaciones en el proceso productivo y abusos en esta materia. El tiempo para necesidades personales se tomará de forma que en cada sección, y a la vez, no lo tome más de un operario.

IV. REGIMEN DE PERSONAL

39. PERMISOS Y LICENCIAS

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

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos por el tiempo de tres días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

Fallecimiento de hijos, nietos, abuelos y hermanos todos ellos políticos por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

Enfermedad grave de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

Alumbramiento de esposa - Nacimiento de hijo por el tiempo de dos días laborables en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado. Justificación suficiente.

Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

Matrimonio de padres, hijos o hermanos por el tiempo de un día natural. Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

Asistencia a consulta médica por el tiempo de dieciséis horas al año. Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria.

Asistencia a Especialista de la Seguridad Social por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado del Especialista, institución sanitaria o volante.

Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia de Zaragoza y dos días naturales en el resto. Justificante: Certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

Exámenes para la obtención de un título académico y profesional por el tiempo necesario. Justificante: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada. Justificantes: Libro de Familia al principio del disfrute del permiso.

Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado. Justificante: El que proceda en cada caso.

Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificantes: La justificación se realizará mediante citación judicial.

40. PERIODO DE PRUEBA

Todos los trabajadores estarán sometidos a un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

—Técnicos de grado superior, 6 meses.

—Técnicos de grado medio y asimilados, 3 meses.

—Administrativos, Técnicos de Mantenimiento (Técnicos Salary), Subalternos, trabajadores cualificados y especialistas, un mes.

—Peones, quince días.

41. IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la Empresa General Motors España, S.A., el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho, de todos los trabajadores, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

42. ROPA DE TRABAJO

General Motors España, S.A., proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente Convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, dos prendas como mínimo de ropa y el equipo de protección adecuados a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Dichas prendas deberán, obligatoriamente, usarse durante la jornada laboral, quedando prohibido su uso fuera de la misma.

Las prendas de trabajo que presenten especiales dificultades de limpieza, serán lavadas por cuenta de la Empresa según la norma correspondiente en vigor.

43. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

La Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto nivel o categoría profesional, reintegrando al trabajador, a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. CATEGORIA O NIVEL SUPERIOR

Cuando se trate de una función o tarea de categoría o nivel superior, este cambio no tendrá una duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las

circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría o nivel superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando el trabajo de superior categoría o nivel se realice durante una o más jornadas diarias completas de trabajo, el empleado deberá percibir la diferencia económica que le corresponda desde el primer día que se le destinó al puesto de trabajo en cuestión.

2. CATEGORIA O NIVEL INFERIOR

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándose a los representantes legales de los trabajadores. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario será el correspondiente a su nueva categoría o nivel.

44. ASCENSOS

La Dirección de General Motors España, S.A., sin merma de sus facultades de dirección y organizativa, tendrá en cuenta, para los ascensos de categoría profesional, los siguientes aspectos.

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2. El aprovechamiento del empleado o trabajador en el período de entrenamiento.
3. El rendimiento en la realización de su trabajo.
4. La capacidad del empleado o trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

En todo caso, la promoción de un empleado o trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores, en la observancia de las normas y procedimientos de la Compañía.

La Dirección de General Motors España, S.A., reconociendo la aspiración de sus trabajadores a su promoción profesional, proseguirá en la aplicación de una política que la facilite, favoreciendo la rotación entre puestos de trabajo y permitiendo así el acceso a puestos de superior nivel.

45. RECLAMACIONES Y QUEJAS

Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la Supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su Supervisor inmediato quien contestará en la misma forma, en el plazo de tres días.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador éste podrá formular su queja o reclamación por escrito, en impreso oficial, ante el mismo Supervisor inmediato.

La Dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador en el plazo de 30 días, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del Departamento de Personal.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración y resolución que deberá constar por escrito, en el plazo de cuarenta y cinco días.

Las quejas o reclamaciones sobre categoría y/o clasificación profesional se considerarán a estos efectos siempre como individuales.

46. SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO

Para resolver los conflictos colectivos que puedan suscitarse entre los trabajadores y la Empresa General Motors España, S.A., se constituye una Comisión Mixta de Solución de conflictos Colectivos, que se reunirá periódicamente, a fin de conocer, discutir y resolver cuantas reclamaciones le sean planteadas por los trabajadores de General Motors España o sus representantes legales que no sean competencia de alguna comisión de dirección de la Empresa —trabajadores, ya existente.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por unanimidad. En cualquier caso, al día siguiente de la reunión de la citada Comisión mixta, se notificará por escrito a los interesados el acuerdo, si lo ha habido, o en su caso el resultado de la deliberación.

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro serán representantes legales de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, designados por el Comité de Empresa, y los otros cuatro en representación de la Dirección de la Empresa, dos de los cuales deberán pertenecer al Departamento de Personal, uno al Departamento Legal y el cuarto al Departamento o Área en que se haya suscitado la reclamación o controversia.

47. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa, teniendo en cuenta el contenido del puesto de trabajo, entendiéndolo como tal el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador, asigna una categoría o nivel salarial a cada puesto.

La Empresa tiene la facultad de asignar una categoría o nivel salarial inferior y de forma provisional, a los puestos ocupados por primera vez por trabajadores que, habiendo superado el período de prueba de ingreso en la Empresa, necesiten un período de formación hasta un máximo de 90 días de trabajo real en dicho puesto; a los puestos que den lugar las modificaciones en los métodos o medios de producción, mientras se supera el período de puesta a punto.

La Empresa dará acceso al Comité de Empresa al listado con los resultados de la valoración de los puestos de trabajo con su categoría profesional correspondiente, para que éste pueda ejercer la facultad que en esta materia le reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 64, apartado 1.3.e.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá acceso a la información precisa sobre los análisis, conclusiones y las razones que realice y adopte la Empresa sobre valoración de puestos de trabajo. A estos efectos se mantendrán, entre los servicios de la Empresa y su Comité, reuniones regulares para procurar el mejor conocimiento del Comité sobre estas materias.

Con fecha 1 de enero de 1988 se constituyó una Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo cuyas funciones son las de valorar conjuntamente todos aquellos puestos de trabajo del personal obrero sobre los que exista una reclamación previa del empleado en relación con la categoría o nivel, valiéndose de los sistemas de valoración de puestos habitualmente utilizados en la Compañía. Dicha Comisión Paritaria está dotada de su propio Reglamento.

El trabajador disconforme con la categoría o nivel salarial del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 45, en el que el Comité de Empresa podrá presentar a la Dirección de la Empresa una descripción de tareas del puesto de trabajo objeto de reclamación, puntualizando todas aquellas tareas y responsabilidades que a su juicio sirvan de base, causa o motivo de la reclamación.

La Dirección de la Empresa, tras su estudio y comprobación modificará o confirmará la decisión sobre los extremos objeto de reclamación en un plazo de 30 días.

48. RITMOS DE TRABAJO (RENDIMIENTO)

El sistema de racionalización del trabajo que se aplica en la Empresa General Motors España, S.A., se basa en el MTM (Medida de los Tiempos de los Métodos), y se ha fijado como actividad la de 109 % de los valores básicos de tablas, sobreentendiéndose que se trata de una actividad a desarrollar en cada puesto, por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto. El total de la remuneración percibida cubre la actividad señalada.

La Dirección de la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa antes de realizar un estudio de métodos de trabajo y MTM, indicando el área a estudiar, así como una descripción genérica de dicho estudio. Realizado el estudio, sin perjuicio de su aplicación, facilitará la información sobre su resultado.

El Comité de Empresa podrá canalizar las reclamaciones en materia de ritmos de trabajo y proponer recomendaciones a la Dirección de la Empresa para revisar puestos de trabajo, si así se considera necesario, a través de la Comisión Mixta que se establece en el artículo siguiente.

La revisión de puestos de trabajo sólo podrá estar basada en algunos de los siguientes hechos:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Cuando los tiempos actuales fueran estimados y no resultado de un estudio de MTM.

Con objeto de limitar los cambios de ritmo en el proceso productivo, la Dirección de la Compañía se compromete a estudiar y racionalizar, al máximo posible, el sistema de mezclas de modelos y opciones.

En aquellos puestos que requieran especial atención, particularmente debido a picos de producción, la Compañía se compromete a aplicar las medidas necesarias (cambios de rotación y disponibilidad de ayudantes, estudios ergonómicos, cambios en el sistema productivo, etc.), dentro de sus posibilidades para mejorar tales situaciones.

La Dirección de la Empresa, por su parte, proseguirá en la aplicación de una política de estudios ergonómicos y de mejora de métodos y de rotación de puestos de trabajo, cuando sea posible, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

49. INFORMACION SOBRE METODOS Y TIEMPOS

La información que facilite sobre esta materia la Dirección de General Motors España deberá ser clara y sencilla. Esta información tiene el carácter de confidencial, y estará limitada por los medios que para su elaboración y emisión dispone la Empresa. La información se facilitará en todos aquellos puestos en que se realicen operaciones regulares de carácter fijo en líneas, máquinas o instalaciones.

La información se facilitará a tres niveles:

Primer nivel: AL EMPLEADO. — Por escrito y visible en la cabina del encargado se publicará mensualmente el documento «Grupos de Trabajo por Sección», en el que se detallará la denominación de la operación a realizar, su tiempo ponderado, el número de operarios en cada una de ellas, su saturación, la cantidad máxima de unidades a producir en la jornada de trabajo teniendo en cuenta lo anterior, y la indicación de los modelos más significativos que se fabriquen y su porcentaje en la mezcla mensual. Esta información se facilitará en el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio.

Segundo nivel: POR EL ENCARGADO. — A solicitud del empleado interesado o de los representantes legales de los trabajadores, el encargado exhibirá información del documento resumen de los datos contenidos en el documento conocido en General Motors España como «Almasco» (Assembly Line Manpower Supported by Computer - Plantilla de la Línea de Montaje facilitada por ordenador), concretamente la hoja denominada distribución de grupos u otro de naturaleza similar utilizado para el mismo fin. El plazo para la implantación de este segundo nivel de información será asimismo de tres meses a partir de la firma del Convenio, salvo en el caso de las máquinas individuales, en que el plazo será de cinco meses.

Tercer nivel: COMISION MIXTA. — La Dirección de General Motors España facilitará a esta Comisión toda la información detallada del «Almasco» u otro de naturaleza similar, y de los estudios anteriores y posteriores, si los hubiere, en cada caso concreto que se someta a estudio o revisión.

En los tres niveles de información, cuando se trate no de una operación en línea de producción, sino de una operación en máquina o instalación fija, se facilitará la información equivalente con el contenido apropiado al caso.

A los efectos de resolver cuantas materias sean de su competencia se constituirá en el menor plazo posible, a contar desde la firma del Convenio, una Comisión Mixta formada por cuatro representantes miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, designados por éste como representación de los trabajadores, y otros cuatro miembros designados por la Dirección de General Motors España en representación de ésta.

Esta Comisión Mixta entenderá de cualquier tipo de reclamación que se produzca con motivo de la modificación en las condiciones o régimen de trabajo, planteada por los trabajadores o sus representantes legales, así como cuando se solicite la revisión de un puesto de trabajo. El planteamiento de estas situaciones ante la Comisión Mixta, que de conformidad con el artículo 48 del presente Convenio no afectará a la aplicación del nuevo método de que se trate, se considerará requisito previo e inexcusable para acudir a otras instancias judiciales o administrativas. La Comisión Mixta se reunirá una vez a la semana, dispondrá de los medios necesarios para realizar su función y se dotará de un reglamento que asegure su buen funcionamiento, quedando sujeta al deber de secreto profesional.

Asimismo, y con aplicación en los estudios de MTM, se ha aceptado por las partes firmantes del presente Convenio una tabla de suplementos por posturas y pesos, que, tomando como base una tabla de la OIT, se ha adaptado a las necesidades singulares del trabajo en GME. Los suplementos han sido ampliados y adaptados a nuestra Empresa, acompañándose como anexo núm. VI al presente Convenio.

Esta tabla de suplementos se aplicará, a partir de la firma del Convenio, a cualquier nuevo estudio implantado por la Compañía. Asimismo la Dirección de General Motors España se compromete a aplicar esta tabla de suplementos, trimestralmente, a veinte puestos de trabajo. Estos puestos serán definidos por los representantes legales de los trabajadores.

Los suplementos de peso se sumarán a los de postura cuando sean de aplicación ambos simultáneamente.

Los suplementos de postura se sumarán solamente cuando coexistan «dentro del habitáculo del coche» con postura incómoda o manos sobre cabeza. En este caso, son compuestos y se explican en el cuadro inferior de la tabla.

En operaciones manuales se aplicará el suplemento sobre la fracción de tiempo estimado o medido en que sea de aplicación el peso o la postura. En operaciones en que intervengan máquinas se aplicarán estos suplementos cuando representen un tiempo mayor al tiempo de espera por ciclo de máquina. Cuando sean menores que el ciclo de máquina, se mantendrá este tiempo de máquina para cálculo de la producción exigida, pero se incluirán en los tiempos internos para cálculo de saturaciones.

Los tiempos utilizados para la valoración de actividades podrán ser:

ESTIMADOS. — Cuando sea de aplicación un nuevo proceso, existiendo poca información sobre el método de trabajo y sin tiempo suficiente para reali-

zar el estudio correspondiente. Estos tiempos se sustituirán por los estudiados una vez que se concrete el método y se realice el correspondiente estudio de MTM.

ESTUDIADOS O MTM. — Cuando se prevea una duración indefinida del proceso y estén avalados por un estudio de M.T.M.

Estos tiempos podrán ser revisados en todo momento, en caso de cambio de alguna de las condiciones originales, o si se confirmara algún error en el cálculo de los mismos.

50. MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES O REGIMEN DE TRABAJO POR INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Información por parte de la Dirección al Comité de En.presa.
- Compromiso por parte de la Dirección de que los planes se apliquen respecto de los trabajadores con criterios objetivos.
- Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevas tecnologías, garantizándose durante los mismos a aquellos trabajadores que se vean afectados por el cambio de puesto de trabajo las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad. Terminado el período de prueba y adaptación, los trabajadores percibirán, desde luego, la retribución correspondiente a su nuevo puesto de trabajo que no perjudicará sus derechos económicos adquiridos.
- Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido en la Ley y en el presente Convenio Colectivo.

51. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

V. RETRIBUCIONES

52. RETRIBUCIONES

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este Convenio Colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este Convenio para 1990 y 1991, tendrán efecto el 1.º de enero de cada uno de los años respectivos.

53. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de General Motors España, S.A., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

Salario Base. — Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

Complementos Salariales. — Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Carencia de incentivo.
- De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de Verano y Navidad.
- Personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento Voluntario.
- De puesto de trabajo:
 - Nocturnidad.
 - Plus de Jefe de Equipo.
 - Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

54. COMPLEMENTO DE CARENCIA DE INCENTIVO

Es el complemento que General Motors España, S.A., paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la Empresa un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 22 % (veintidós por ciento) sobre el salario base, devengado por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas y abonándose por día

natural. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero y se devengará y abonará, asimismo, durante el período de vacaciones.

55. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD

Estas gratificaciones extraordinarias que consistirán en 30 días de salario base y antigüedad en su caso, cada una de ellas se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales figuran en los Anexos del presente Convenio.

56. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % del salario base correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificado.

1. Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido un salario o remuneración.

Igualmente, será computable el tiempo de permiso no retribuido, excedencia forzosa por nombramientos para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, así como el de prestación de Servicio Militar o Servicio Social sustitutivo, el permanecido en situación de ILT o asimilada, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal y cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.

2. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.
También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.
3. En todo caso, los que asciendan de categoría o nivel salarial, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.
4. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el primero de enero del año siguiente, si es posterior.
5. En caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

57. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Los empleados y trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán por cada jornada nocturna efectivamente trabajada un plus de 1.215 pesetas durante 1990 y de 1.300 pesetas durante 1991.

58. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Es el que percibirá el Jefe de Equipo y consistirá en un 20 % (veinte por ciento) sobre su salario base.

59. PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal cuya jornada semanal le exija, en la actualidad o en el futuro, realizar una jornada normal de trabajo en sábado, domingo o día festivo, percibirá durante dicho día, además de su retribución normal, un plus cuya cuantía por jornada efectiva de trabajo queda fijado en 5.025 pesetas para el año 1990 y de 5.350 pesetas para el año 1991. No se percibirá este plus cuando la totalidad del tiempo de trabajo en sábado, domingo o festivo tenga la consideración de horas extraordinarias. Al trabajador que prolon-

que su jornada normal de trabajo de sábado, domingo o festivo, y por la que percibirá su retribución normal y el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo, se le compensará el tiempo que sobrepase dicha jornada normal como horas extraordinarias, sin que a las mismas se les aplique ni en todo ni en parte el plus establecido en el presente artículo.

Asimismo, tendrán derecho a la percepción del plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, excepcionalmente, los trabajadores que realicen totalmente su jornada de trabajo en el intervalo del viernes noche y sábado mañana.

La excepcional percepción de este plus no desnaturaliza el carácter de día laborable que en nuestra Empresa tiene el viernes.

60. COMPLEMENTO VOLUNTARIO

Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la tabla, de los Anexos del presente Convenio.

Se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural. Se devengará y abonará asimismo en período de vacaciones.

61. PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 16,50 pesetas durante el año 1990 y de 17,50 pesetas durante 1991.

Se considerará con derecho a percibir este plus a aquellos trabajadores que justifiquen fehacientemente que en el momento de su contratación por General Motors España, S.A., tenían, y siguen teniendo actualmente su domicilio en pueblos de la zona para los que no exista servicio de transporte de la Empresa.

La Dirección de la Empresa podrá en todo momento verificar que los perceptores de este plus reúnen los requisitos exigidos. El Comité de Empresa podrá participar en esta función de control.

62. INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES

Para el año 1990:

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las Tablas Salariales anexas al Convenio en vigor en 31 de diciembre de 1989, se incrementarán en un 8 % (ocho por ciento).

Para el año 1991:

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las Tablas Salariales del presente Convenio, en vigor el 31 de diciembre de 1990, tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementarán en un 7,50 % (siete coma cincuenta por ciento).

Revisiones:

En cada uno de los años, y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real en cada año, se revisarán los sueldos y salarios incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real más 2 puntos. El incremento correspondiente a 1990 se abonará con efecto del 1.º de enero de 1990, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1991.

Las revisiones salariales, si proceden, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año correspondiente.

63. COMPENSACION POR TIEMPO DE TRANSPORTE

Los empleados y trabajadores sujetos a Convenio, percibirán 2.600 pesetas mensuales, doce veces al año en 1990 y 2.790 pesetas mensuales doce veces al año en 1991, sin incorporar a su sueldo o salario, en concepto de compensación por tiempo de transporte.

64. PRIMA DE MEJORA CONTINUA Y CALIDAD

Todos los trabajadores de General Motors España percibirán por este concepto, sin incorporar a su sueldo o salario, una prima de 35.000 pesetas en 1990 y de 37.500 pesetas en 1991, que se hará efectiva, cada año, el día primero de julio.

65. TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales que se incorporan como Anexos al presente Convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para los años 1990 y 1991, y se aplicarán hasta el 31 de diciembre de dichos años, respectivamente.

VI. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

66. BENEFICIOS Y SERVICIOS

Es política de General Motors España prestar especial atención para que todos sus trabajadores gocen de unos buenos servicios de comedor, sumi-

nistro de bocadillos, bebidas no alcohólicas, cigarrillos, servicio de teléfono público, transportes y ciertas ventajas para utilizar su tiempo de ocio en viajes, vacaciones y actividades deportivas, recreativas y culturales para lo que tiene en su organización un Departamento de Beneficios y Servicios Sociales cuyo personal tendrá como objetivo prestar una ayuda eficaz y razonable en estas actividades.

El Comité de Empresa participará, conjuntamente con el Departamento de Beneficios y Servicios, en el control, desarrollo y buen funcionamiento de los servicios y actividades mencionadas.

67 BIBLIOTECA

Para aumentar el fondo de libros para uso y disfrute de todos los trabajadores de General Motors España, esta Empresa destinará la cantidad de 350.000 pesetas en cada año, 1990 y 1991.

El Comité de Empresa gestiona esta biblioteca y aplica las normas para su utilización.

68. COMPLEMENTO DE LA PRESTACION ILT

A) Complemento

General Motors España, S.A., garantiza a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, y por un tiempo máximo de 18 meses, el cobro del 80 o 90 por ciento de su salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como horas extraordinarias y pluses de Nocturnidad y Turnos Especiales, cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o entidad Colaboradora estén constituidas por el 60 o 75 por ciento de la base reguladora respectivamente.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar a la percepción, por el trabajador, del cien por cien (100 %) del salario real, a partir del decimosexto (16.º) día de baja, salvo en caso de hospitalización, en que se percibirá el 100 % del salario real desde el primer día. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalente por el trabajador.

B) Suspensión del Complemento

El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria quedará automáticamente suspendido el mismo día en que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

1. Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.
2. No presentar los documentos necesarios en el Departamento correspondiente dentro del plazo establecido.
3. Huelga, siempre que la baja por enfermedad se produzca dentro de los cinco días anteriores al comienzo de la misma o durante su transcurso, salvo aquellos casos graves que queden acreditados suficientemente.
4. Permiso no retribuido.
5. Vacaciones.
6. No cumplir con las obligaciones impuestas por la Empresa en esta materia.
7. Cuando el trabajador perciba pago o pagos de acuerdo con el Artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo o cualquier otro concepto de la procedencia que fuese que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

El complemento será restablecido sin retroactividad cuando dejen de existir las circunstancias que motivaron su suspensión.

C) Reconocimiento Médico

General Motors España, S.A., se reserva el derecho de requerir al receptor del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos pertenecientes a la Compañía o designados por la misma. El rechazo de/o falta a dichos reconocimientos médicos provocará la extinción del complemento.

Si en el mencionado examen médico se encontrara que el trabajador está capacitado para el trabajo, oído el Comité de Empresa, el pago del complemento finalizará a partir de la fecha del reconocimiento.

D) Cambio de Situación

El trabajador tiene la obligación de comunicar inmediatamente a la Empresa cualquier cambio en su situación que pudiera repercutir sobre su derecho al complemento por Incapacidad Laboral Transitoria.

69. ECONOMATO

Se sustituye la obligación legal del establecimiento de un economato laboral por la obligación que asume la Empresa de facilitar gratuitamente una tarjeta de comprador a todos los trabajadores para que puedan efectuar sus compras en condiciones más favorables que en el comercio de detall, en un establecimiento apropiado al efecto.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección de la Empresa en la selección del establecimiento o establecimientos más convenientes y en el acuerdo de adhesión.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el Comité de Empresa propusiera a la Dirección de la Empresa, la asunción por ésta de una nueva obligación en sustitución de la aquí pactada y dicha nueva obligación fuera aceptada por General Motors España, su cumplimiento se hará desde luego, en el tiempo y forma que resulte del nuevo pacto.

70. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

General Motors España, S.A., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un «Seguro de Vida» que cubre los riesgos de: «Muerte», «Incapacidad permanente Absoluta» y «Muerte por accidente».

Los capitales asegurados son los siguientes:

GRUPO	CATEGORIAS	POR MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA	POR MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE
A	Peones Especialistas Nivel 2 Nivel 3-A Nivel 3-B Oficiales	2.198.000	4.396.000
B	Nivel 4 Nivel 5	2.995.000	5.990.000

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma establecida por General Motors España, S.A., que esta Compañía tiene divulgada entre su personal para su conocimiento e información.

El pago de primas y gastos del Contrato del Seguro será por cuenta de General Motors España, S.A.

El Seguro de Accidente aquí referido es independiente del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

71. VENTA DE AUTOMOVILES Y SUS RECAMBIOS

General Motors España tiene establecida una política para la venta de sus automóviles y recambios a sus trabajadores fijos.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

72. AYUDA PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS POR LOS EMPLEADOS

General Motors España, S.A., tiene establecida una política para favorecer la adquisición de viviendas por sus empleados, que está suficientemente divulgada entre los mismos para que la utilicen en su beneficio.

73. AYUDA A DISMINUIDOS

Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge o hijo, disminuidos psíquicos o físicos percibirán una ayuda de 5.750 pesetas en 1990 y 6.170 pesetas en 1991 por cada uno de aquellos y mes durante todo el año.

La ayuda a disminuidos se abonará previa justificación de la situación de disminuido por el organismo competente. Entendiendo por tales aquellos que puedan recibir prestación económica de la Seguridad Social y estando en posesión del oportuno certificado de calificación. Esta ayuda, en cualquier caso, se registrará por la norma que tiene publicada la Empresa.

74. TRANSPORTE DE LA PLANTA DE FIGUERUELAS A ZARAGOZA Y VICEVERSA

General Motors España, S.A., tiene establecido un servicio de transporte entre la Planta de Figueruelas y Zaragoza y viceversa para su utilización por los trabajadores de los turnos de mañana, central y tarde durante su jornada de trabajo.

El mantenimiento de este servicio estará supeditado a las necesidades reales que motivan su implantación y a su utilización en un grado que justifique dicho mantenimiento.

75. COMISION MIXTA

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia.
2. Esta Comisión estará integrada por doce miembros, seis en representación de los Trabajadores y otros seis por la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido preferentemente miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y haber participado también en la Comisión Redactora del mismo.

Cada representación nombrará, de entre sus componentes, un secretario con su suplente.

La Comisión Mixta podrá designar, por mayoría absoluta, un Presidente con su respectivo suplente que, sin voz ni voto, dirija las reuniones. Tanto el Presidente como su suplente, serán propuestos, de común acuerdo por los secretarios, de entre personas que no hayan pertenecido a la Comisión Deliberadora del Convenio.

3. Las reuniones se celebrarán cada dos meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. La reunión se celebrará en el plazo de 10 días a partir de la solicitud de reunión. Las convocatorias las cursarán los secretarios, comunicando en las mismas el Orden del Día. Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de cinco días.
4. La Comisión, por medio de sus secretarios, publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y al Comité de Empresa, en el plazo que en cada caso se determine. La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o del Comité de Empresa.
5. Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.
6. En el caso de que, durante la vigencia de este Convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.
7. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que ella resuelva sobre el asunto en litigio.
8. Los acuerdos de la Comisión Mixta, lo serán siempre con el voto favorable de, al menos, el 60 % de cada una de las representaciones.
9. Las resoluciones de este Órgano serán vinculantes tanto para la Empresa como para los Trabajadores.

Anexo I

PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

1. La presente norma se aplicará al personal de mantenimiento incluido en el ámbito personal del Convenio Colectivo, de nómina diaria (hourly) y de carácter fijo.
2. Serán condiciones para que proceda un ascenso el que exista una vacante y la decisión de la Dirección de la Empresa de cubrirla.
3. Además de los requisitos exigidos por el párrafo 1, para ser candidato a un ascenso el trabajador deberá ocupar una categoría inmediatamente inferior a la de la vacante, tener una antigüedad mínima en su categoría de seis meses y no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves, salvo que las sanciones hayan sido canceladas en su expediente personal.
4. La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios la convocatoria correspondiente a la vacante a cubrir enviando copia de la misma al Comité de Empresa.
La convocatoria deberá contener al menos la denominación y categoría del puesto a cubrir y los datos del Departamento y su ubicación, el número de vacantes y la fecha límite y lugar de presentación de solicitudes que se confeccionarán en un impreso creado al efecto.
5. El Supervisor inmediato del puesto a cubrir, asesorado por el Departamento de Personal de GME, confeccionará la lista de aspirantes admitidos. El Departamento de Personal de General Motors España reunirá a los aspirantes admitidos informando del lugar, fecha y hora de las pruebas de selección. Asimismo el Departamento de Personal de General Motors España, previo conocimiento del comité de Empresa, comunicará a los aspirantes rechazados, si los hubiese, esta circunstancia y la razón de su rechazo.
6. El proceso de selección constituirá un conjunto de pruebas técnico-prácticas consistentes en pruebas prácticas y teóricas aplicadas al desempeño del trabajo.
En las pruebas prácticas se medirá el tiempo invertido, la calidad, la utilización de medios, el orden, limpieza y la seguridad.

Las pruebas teóricas comprenderán, entre otras, tests de comprensión espacial, de instrucciones y de comprensión numérica y aquellas que el nuevo trabajo requiera y en las que se mida el resultado.

La antigüedad en la categoría también será considerada.

7. En la evaluación del aspirante se considerarán diez aspectos valorables con una puntuación individual de 0 a 10 y con un peso selectivo como sigue:

Tiempo invertido	15
Calidad (Acabado)	15
Utilización de medios	8
Orden y limpieza	8
Seguridad	10
Test 1	8
Test 2	8
Test 3	8
Antecedentes profesionales	8
Antigüedad en la categoría	12
TOTAL	100

8. El Comité evaluador estará formado por:
 - Un Supervisor (Foreman) del área de la vacante a cubrir.
 - Un representante del Departamento de Personal.
 - Un miembro del Comité de Empresa.
 En el caso de que el Superintendente o General Foreman del área se integrara en el Comité evaluador, los miembros del Comité de Empresa serían dos.
9. Las pruebas se confeccionarán por los Departamentos de Formación, Empleo y la Supervisión del área afectada y se mantendrán dentro de la más estricta reserva hasta el momento de ser efectuadas por los aspirantes.
10. La vacante o vacantes se ocuparán por aquel o aquellos candidatos que obtengan la mayor puntuación. En caso de igualdad, será elegido el más antiguo en la Empresa.
Los seleccionados serán notificados por la Dirección de la Empresa que asimismo publicará las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en el tablón de anuncios e informará del resultado de la selección al Comité de Empresa.

REGLAMENTO DE APLICACION DEL PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A.

1. REQUISITOS

- A) **Objetivos**
 - Que exista una vacante.
 - Que la Empresa decida cubrirla.
- B) **Personales**
 - Ser trabajador de nómina diaria (Profesional de oficio, Especialista o Peón).
 - Ser de la misma especialidad de la vacante a cubrir en la Convocatoria.
 - Estar incluido en Convenio Colectivo.
 - Ocupar una categoría o nivel inmediatamente inferior a la de la vacante.
 - Tener una antigüedad mínima, en su categoría o nivel de seis meses.
 - No haber sido sancionado por la Comisión de faltas graves o muy graves (salvo que las mismas se encuentren canceladas).

2. CONVOCATORIA

- Los Directores de Planta-Departamento, por medio de memorandum comunicarán al Asesor de Personal de la Planta que corresponda, la lista de vacantes a cubrir. El Asesor de Personal de la Planta comunicará al Administrador del Procedimiento este hecho, a fin de poner en marcha el Procedimiento de Ascensos.

- El Administrador del procedimiento comunicará este hecho a los Departamentos de Empleo y Entrenamiento, con el fin de que puedan ir preparando las correspondientes pruebas, y gestionará con su ayuda los detalles concretos, tales como grupo evaluador, locales, material, equipo, herramientas, días y hora, etc.

3. PUBLICIDAD

- El Administrador del procedimiento se preocupará de que sean fijados, en los Tablones de Anuncios de la Compañía, las listas de vacantes a cubrir, con una antelación máxima de cinco semanas a la fecha prevista de cobertura.
- La convocatoria habrá de contener los siguientes puntos:
 - Condiciones profesionales y personales necesarias para poder optar a la vacante
 - Especialidad.
 - Categoría.
 - Departamento y su ubicación.
 - Lugar y fecha límite de la presentación de la Solicitud, que no podrá exceder de una semana, a contar desde la publicación en los Tablones de anuncios (ver Anexo II impreso de Solicitud).

4. ADMISION A PRUEBAS

- La presentación de las solicitudes se realizará siempre al correspondiente Asesor de Personal de la Planta-Departamento donde trabaje el solicitante, quien comprobará la corrección de los datos y condiciones personales y profesionales del solicitante, necesarios para poder optar a la vacante, haciéndolo llegar al Administrador del Procedimiento.
- El Administrador del Procedimiento elaborará la lista de admitidos y excluidos a la convocatoria. Las exclusiones serán, siempre, motivadas.
- El número máximo de candidatos admitidos para cada vacante no podrá ser superior a siete. Caso de que el número de aspirantes sea superior a este número se regirá la siguiente escala de preferencias:
 - 1.ª Trabajadores dependientes del Departamento de la vacante a cubrir.
 - 2.ª Trabajadores dependientes del encargado general de la vacante a cubrir.
 - 3.ª Trabajadores dependientes del Superintendente de la vacante a cubrir.
 - 4.ª Trabajadores de la Planta, aun dependientes de otro Superintendente, de la vacante a cubrir.
 - 5.ª Trabajadores de otras Plantas o Departamentos.
 - 6.ª De los siete candidatos admitidos, necesariamente uno será el más antiguo, en la categoría inferior, entre los candidatos presentados que reúna las condiciones del apartado 3.

En las pruebas entre Especialistas será válido lo establecido en el párrafo anterior, pero con la característica de que serán dos los candidatos elegidos por este condicionante.

Dentro de cada punto de la escala, tendrán preferencia los más antiguos, dentro de la categoría requerida para poder optar a la vacante.

Por lo tanto, caso de existir un número superior a 7 candidatos, se ira siguiendo la escala hasta elegir a ese número de aspirantes, que serán los que realizarán las pruebas, siendo el resto excluido de las mismas.

- El Administrador del Procedimiento comunicará, por escrito, a los interesados su exclusión, así como el motivo de la misma.
- Asimismo, el Administrador comunicará a los interesados su admisión a las pruebas, con expresión del lugar, fecha y hora en que las mismas habrán de celebrarse.
- Todo este proceso de Admisión a Pruebas, tendrá una duración máxima de cinco días laborales, a contar desde la fecha tope de presentación de Solicitudes.

5. REALIZACION DE PRUEBAS

- La confección de las pruebas, en cada caso, habrá sido realizada por los Departamentos de Empleo y Entrenamiento.
- Las pruebas, hasta el momento de su realización, serán materia total y absolutamente confidencial, y como tal, serán guardadas por el Departamento de Personal.
- La no presentación de un candidato a las pruebas significará la exclusión del mismo del proceso de selección.

- Las pruebas se realizarán en presencia del Comité Evaluador o de quien éste designe, fuera de las horas de trabajo.
- El proceso de selección constituirá un conjunto de pruebas teórico-prácticas, aplicadas al desempeño del trabajo. En las pruebas prácticas se medirá el tiempo invertido, la calidad, la utilización de medios, el orden, limpieza y seguridad.

Las pruebas teóricas estarán compuestas de un examen técnico sobre la materia de que se trate y de tests psicotécnicos destinados a evaluar las habilidades que se requieran.

La antigüedad en la categoría también será considerada.

- Todo este proceso de realización de pruebas tendrá una duración máxima de una semana, a contar desde la fecha tope de finalización del proceso Admisión a Pruebas.

6. EVALUACION DE PRUEBAS

- En la evaluación del aspirante se considerarán diez aspectos valorables, con una puntuación individual del cero al diez y con un peso selectivo como sigue:

Tiempo invertido	15
Calidad (acabado)	15
Utilización de medios	8
Orden y Limpieza	8
Seguridad	10
Test 1	8
Test 2	8
Test 3	8
Antecedentes profesionales	8
Antigüedad en la categoría	12
TOTAL	100

- Cualquier aspirante con una puntuación igual o inferior a la mitad de la totalidad de la puntuación máxima, en el cómputo total de los aspectos valorables en la vacante de que se trate, será considerado como NO APTO.
- El Comité Evaluador estará compuesto por los siguientes miembros, con voz y voto:
 - Un Supervisor (Foreman) del área de la vacante a cubrir.
 - Un Representante del Departamento de Personal.
 - Un miembro del Comité de Empresa.
- En caso de que el Superintendente o General Foreman del área de la vacante, desee integrarse en el Comité Evaluador, como miembro con voz y voto, lo comunicará así, siendo entonces, de igual manera, miembro con voz y voto, otro representante más del Comité de Empresa.
- Actuará como Secretario del Comité Evaluador, con voz pero sin voto, el Administrador del procedimiento de Relaciones Laborales, quien levantará Acta de la Sesión de Evaluación.
- La vacante será cubierta por el candidato que consiga mayor puntuación. En caso de empate, resultará elegido el candidato con mayor antigüedad en la Empresa.
- El proceso de Evaluación tendrá una duración máxima de una semana, a contar desde la finalización de la realización de las pruebas.

7. NOTIFICACION RESULTADOS

- El Secretario del Comité de Evaluación-Administrador del Procedimiento, comunicará a los candidatos elegidos, que así lo han sido, con expresión del día y turno en que habrán de incorporarse a su nuevo puesto de trabajo. Este último punto, le habrá de ser notificado, por escrito, por el Superintendente del Area-Departamento de la vacante.
- Una copia de la mencionada comunicación será enviada, por el Administrador del procedimiento, a los Departamentos de Nóminas, Seguridad Social y Compensación, así como a los Superintendentes y Asesores de Personal de las Areas-Departamentos afectados, quienes obrarán en consecuencia.
- Posteriormente, pero de forma inmediata, a la mencionada comunicación, el Secretario del Comité de Evaluación se ocupará de que una fotocopia del Acta antes mencionada, sea fijada en todos los Tablones de Anuncios de la empresa.
- Desde la notificación al interesado, hasta su incorporación a su nuevo puesto de trabajo, no podrá transcurrir más de una semana.

- Queda bien entendido que todo candidato no elegido para cubrir vacantes, no tendrá derecho preferente para sucesivos puestos. En el caso de que se produzca una vacante de la misma categoría o nivel, antes de los tres meses de realizadas las pruebas. El candidato que ocupara la primera posición que no dio derecho al ascenso y que hubiere resultado apto en las pruebas realizadas, será incluido automáticamente y no tendrá necesidad de realizar prueba alguna, ya que concursará directamente con la puntuación obtenida en las anteriores pruebas.
- Cualquier candidato no conforme con los resultados de la Evaluación, podrá hacer uso del Procedimiento de Reclamaciones y Quejas.

8. OCUPACION INTERINA DE LA VACANTE

- Si durante todo el tiempo que dure el procedimiento de Ascensos, a juicio de la Empresa, el puesto de trabajo no puede estar vacante, el mismo será ocupado, de forma transitoria, por otro empleado de la misma categoría del puesto u otra forma inmediatamente inferior.
- La decisión del trabajador que, interinamente, va a ocupar el puesto de trabajo, corresponderá a la Empresa.
- La ocupación interina del puesto de trabajo, durante el tiempo que dure el procedimiento de Accesos, no dará derecho a consolidación del nuevo puesto, en razón precisamente, a la transitoriedad, aludida, de la situación.

9. CARACTERISTICAS ESPECIALES EN LOS ASCENSOS DE ESPECIALISTAS A OFICIALES DE TERCERA

- Cuando se produzcan vacantes, o se creen plazas de oficial de tercera, en cualquier departamento de la Factoría se realizarán exámenes entre los especialistas de producción para que acrediten, mediante pruebas al efecto, su capacidad para desarrollar el trabajo de la especialidad a que corresponda la plaza.

El procedimiento que regulará las pruebas será el presente reglamento, con las consiguientes salvedades:

En requisitos personales

1. Tener la categoría de especialista, teniendo preferencia los de nivel C sobre los de B y A, y los de B sobre los de A.
2. Tener título profesional de la especialidad solicitada, o haber trabajado en ésta con anterioridad al menos durante cuatro años.

Anexo II

PAUSAS EN PRODUCCION

Las pausas que recoge el art. 38, párrafos 1.º, 2.º y 3.º del Convenio Colectivo tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un PERIODO DE TIEMPO de 20 minutos dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independientemente de la parada de bocadillo que los trabajadores tienen.

Tienen derecho al disfrute de estas pausas todos los trabajadores que estén considerados como de producción y que el trabajo que desarrollen esté ligado a la misma.

Los 20 minutos de pausa se guardarán intentando ajustarse a los siguientes criterios:

- a) Se distribuirán en dos pausas de 10 minutos.
- b) La primera pausa se procurará que sea con paro de máquinas o de línea, y se intentará que se ajuste lo máximo posible a la mitad de la primera parte de la jornada.
Si una hora antes de la prevista para guardar la pausa se produjera un paro técnico, previa comunicación a los trabajadores se podría utilizar este tiempo para disfrutar la pausa.
- c) La segunda pausa se guardará con pausero, y su disfrute será en la segunda parte de la jornada.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en máquinas individuales se tenderá a que sus pausas las guarden preferentemente en la mitad de cada una de las dos partes de jornada.

En los trabajos de grupo cuando un trabajador disfrute su pausa en ningún caso el trabajo que realizaba este trabajador deberá implicar una mayor actividad de los trabajadores que integren el equipo, ya que ésta deberá ser cubierta por el pausero o por el miembro del equipo que debe relevar en las ausencias.

La cadencia para el disfrute de estas pausas estará basada, en la medida de lo posible, en el principio de la rotación por deslizamiento, de tal forma que intentará que cada trabajador guarde su pausa a hora distinta, hasta completar el ciclo.

El pausero estará prioritariamente para dar, dentro del horario para pausas, las pausas de descanso del trabajador, establecidas en Convenio Colectivo y de otro tipo de imprevistos, y subsidiariamente para realizar aquellas otras funciones de producción que le sean requeridas.

Anexo III

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A.

1. REUNIONES

En este apartado se establecen los tipos de reuniones que se deben efectuar, en función de las necesidades.

- 1.1. **Reunión Ordinaria:** Se efectuará una vez al mes de acuerdo con la Legislación vigente.
- 1.2. **Reunión Extraordinaria:** Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del secretario, con cinco días mínimo de antelación y siempre por un tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad la convocatoria será inmediata.
- 1.3. **Reuniones de Comisiones de Trabajo:** Las comisiones de trabajo estarán compuestas por representantes de la parte social y Empresa, se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer solucionar y perseguir su realización. Se reunirán de acuerdo con la programación establecida en la reunión ordinaria del Comité y la duración será la misma que el problema que la originó.
- 1.4. **Asistentes:** Los asistentes serán los miembros oficiales del Comité de Seguridad e Higiene, cuya composición obra en poder de la Delegación de Trabajo. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del problema, puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución.

2. FUNCIONAMIENTO

- 2.1. El acta de la reunión se confeccionará en los dos días siguientes al de celebración de la reunión.
- 2.2. Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el periodo entre dos reuniones, se efectuarán por medio del Secretario, el cual analizará el tema para su estudio.

3. FUNCIONES Y ACTIVIDADES

- 3.1. La observancia de la Legislación y Disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 3.2. Habilitar los sistemas para la adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo acordes a las limitaciones.
- 3.3. Disponer de los informes técnicos de aquellos accidentes que por su importancia, gravedad o repercusión social puedan influir en las relaciones laborales de la Empresa.
- 3.4. Disponer de los estudios e informes relativos a enfermedades de origen profesional que por su importancia, gravedad o repercusión social puedan influir negativamente en las relaciones laborales de la Empresa.
- 3.5. Conocer y colaborar en los planes de rehabilitación de los trabajadores accidentados, en los programas de prevención de enfermedades, en las campañas de Seguridad e Higiene Industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.
- 3.6. Interesar la práctica de los reconocimientos médicos anuales a los trabajadores y especialmente para aquellos que trabajen en áreas en que se prevea la existencia de algún riesgo especial.
- 3.7. Conocer mensualmente estadísticas de accidentabilidad, absentismo y sus causas.
- 3.8. Realizar visitas a los lugares de trabajo, servicios y dependencias de la Empresa para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, así como las condiciones relativas a orden y limpieza, instalaciones auxiliares (duchas, servicios, áreas de descanso, etc.) y ambiente laboral.

- 3.9. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 3.10. Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del trabajo en la Empresa y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- 3.11. Proponer la concesión de premios o recompensas a personas o grupos, que por su comportamiento, sugerencias y aportaciones hayan contribuido a mejorar el grado de seguridad en la Planta.
- 3.12. Proponer la imposición de sanciones a quien/es incumpla/n lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, normas de régimen interior referidas a Seguridad e Higiene e instrucciones recibidas de los Mandos Intermedios, de obligada observancia en el seno de la Empresa.
- 3.13. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar a la Inspección Provincial de Trabajo.

Anexo IV

COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN PLANTA

Además del Comité Central de Seguridad e Higiene existirán cuatro Comités de Planta, agrupando las siguientes áreas:

- Comité núm. 1: Prensas, Carrocerías y P & A
- Comité núm. 2: Pinturas y Procesos
- Comité núm. 3: Montaje y Acabado Final
- Comité núm. 4: Chasis, Mantenimiento Central y Planta Energía

COMPOSICION

Los Comités tendrán carácter paritario y estarán compuestos por:

- Un representante de Manufactura, que actuará como Presidente.
- Un representante de Seguridad e Higiene, que actuará como Secretario.
- Un representante de Relaciones Laborales.
- Tres trabajadores.

FUNCIONES

El Comité de Seguridad e Higiene de cada planta es un órgano que realiza funciones de asesoramiento, estudio e información en relación con los temas que conoce el Comité de Seguridad e Higiene Central. En ningún caso es un órgano decisorio.

Las funciones que le corresponden son:

- a) Estudio de temas monográficos en el ámbito de cada planta, cuando le sean delegados por el Comité de Seguridad e Higiene Central.
- b) Elaboración de informes y propuestas al comité de Seguridad e Higiene Central, para su resolución.
- c) Estudiar los problemas que puedan afectar a la seguridad en el trabajo y denunciar su existencia.
- d) Conocer los accidentes baja producidos en la nave de trabajo, así como sus causas.
- e) Observar la limpieza y el orden en los locales de trabajo y servicios, y exigir su mantenimiento.
- f) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales adecuadas a sus puestos de trabajo, así como aconsejar y fomentar su utilización.
- g) Colaborar con el Comité de Seguridad e Higiene Central en la mejora de aquellas cuestiones que afecten específicamente a su planta.
- h) Realizar visitas, cuando sea necesario, a los lugares de trabajo, servicios, vestuarios y demás dependencias de la planta al objeto de comprobar las condiciones de seguridad en el trabajo, así como el orden, limpieza y condiciones higiénicas de las instalaciones.
- i) Participar activamente en las charlas de formación de Seguridad e Higiene en cada planta.
- j) Participar en las campañas de Seguridad de la Empresa en el área de su influencia.
- k) Participar en la introducción de nuevos programas de Seguridad e Higiene.

- l) Participar activamente en las encuestas sobre la Seguridad en el trabajo.
- m) Y en general, asegurar la observancia de las disposiciones sobre Seguridad e Higiene.

FUNCIONAMIENTO

Los Comités se reunirán dentro del tiempo de la jornada laboral una vez al mes de forma ordinaria y, siempre que se considere necesario, de forma extraordinaria. Las fechas de reunión las fijará cada Comité de acuerdo con su propio plan de trabajo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Presidente del Comité cuando sean necesarias.

De cada reunión, se dejará constancia por escrito del estado actual y seguimiento de los problemas tratados.

La actuación de los trabajadores integrantes del Comité se realizará siempre en grupo, salvo cuando actúe por delegación del citado Comité, o vayan acompañados por el representante de seguridad e higiene que corresponda.

Los trabajadores que participen en los distintos Comités de Seguridad e Higiene de la Planta, serán designados por el Comité de Empresa, sin que ninguno de ellos pueda ser a su vez miembro de dicho Comité de Empresa.

El tiempo de permanencia de los trabajadores citados, como integrantes de los Comités, será de un año. En el caso de que se produzca la dimisión del Comité de Empresa, se considerará que los trabajadores designados por el mismo, dimiten igualmente.

La Empresa desarrollará programas de formación en materia de las competencias de los Comités, cuando se considere necesario para el buen funcionamiento de los mismos. Para realizar las reuniones ordinarias mensuales y las visitas a Planta, los trabajadores dispondrán de un máximo de DIEZ horas mensuales con carácter retribuido.

La asistencia a cursillos o conferencias que organicen las Centrales Sindicales será fuera de la jornada de trabajo.

Anexo V

DISMINUCION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO POLITICA

DEFINICION

Serán considerados disminuidos de la aptitud para el trabajo, aquellos trabajadores que tengan una reducción o limitación funcional, como consecuencia del trabajo, de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que les impida el normal desenvolvimiento en su puesto de trabajo, y aquellas disfunciones psíquicas que pudieran ser motivadas por un Accidente Laboral o Enfermedad profesional.

Esta consideración de disminuidos de la aptitud deberá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento, en tanto no sea declarada por los Organismos competentes de la Administración, la incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados.

CAUSAS

Por causas anatomofisiológicas o psíquicas como consecuencia del trabajo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador podrá ser declarado en situación de aptitud disminuida.

TRAMITE

Sólo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de:

- El Comité de Empresa.
- Las Secciones Sindicales.
- Los Subcomités de Seguridad e Higiene de Planta.
- El Comité Central de Seguridad e Higiene.
- Por el propio Servicio Médico de la Empresa.

CALIFICACION DE LA SITUACION

El Servicio Médico de la Empresa será el órgano encargado de definir la situación de disminuido de aptitud (disminución temporal, disminución definitiva), fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Se tendrán en cuenta así mismo, los informes provinientes de especialistas de la Seguridad Social y de la Mutua Patronal.

REGIMEN DE APLICACION

Definida la situación de aptitud disminuida, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

Le será encomendado un puesto de trabajo adecuado con sus facultades disminuidas. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado sin autorización previa del Servicio Médico. Dada la autorización, y a requerimiento de algún miembro del Comité Central de Seguridad e Higiene, se informará de las causas que motivaron el traslado del trabajador.

Si el nuevo puesto de trabajo asignado es de categoría inferior, al trabajador se le mantendrá la que ya tuviere.

Si el puesto es de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto, pero sin consolidar la nueva categoría, aunque se cumplan los periodos que establece el art. 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Este punto exclusivamente será válido en lo referente a traslados temporales.

FUNCIONES DEL SERVICIO MEDICO Y COMITE CENTRAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

—Desarrollar una clasificación de puestos de trabajo existentes, de nueva creación (Contrataciones), o modificaciones por innovaciones tecnológicas, teniendo presente si las operaciones en estos puestos de trabajo, son lesivas o no, dependiendo de las distintas patologías.

Esta clasificación deberá ser entregada a la parte Social del Comité Central de Seguridad e Higiene.

—Desarrollar una clasificación de disminuidos de aptitud, temporales y definitivos.

—Estudiar los informes presentados y otorgar, modificar o denegar la situación de aptitud disminuida.

—Asesorar sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el disminuido de aptitud en función de sus limitaciones físicas o psicológicas.

—Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el disminuido, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el disminuido se elija precisamente en las siguientes unidades orgánicas:

- a) Dentro de la propia Sección.
- b) Dentro del mismo Departamento.
- c) Dentro del mismo Edificio.
- d) Dentro del mismo Centro de Trabajo.

—Por el Comité Central de Seguridad e Higiene se efectuarán las acciones emprendidas en razón de este reglamento y cualquier modificación de las condiciones de los trabajadores afectados y traslados que puedan efectuarse, así como del reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo, cuando hayan desaparecido las causas que lo motivaron y de las declaraciones legales de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados.

SEGUIMIENTO DE LA SITUACION

—El seguimiento de la adecuación a puesto de trabajo, de empleados disminuidos físicos, por accidente laboral o enfermedad profesional, incluidos en el apartado 1-2 del capítulo DEFINICION, será encomendado a los subcomités de planta.

Vigilar y denunciar, en su caso, las modificaciones operativas introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación

de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto su realización por el disminuido.

—Estos subcomités de planta se encargarán únicamente de los casos ocurridos en su planta, o que habiendo sucedido en otra estén presentes en ella.

—La información que periódicamente se recibe en el departamento de Relaciones Laborales sobre cambios en puestos de trabajo, proveniente del Departamento de Ingeniería, será distribuida al Centro Médico.

—Los subcomités de planta contarán con el apoyo de un médico y un ATS por cada planta.

—Ni el médico ni el ATS formarán parte del subcomité, su función será únicamente asesorar en las materias de su competencia.

EXTINCION DE LA SITUACION

Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo, cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de trabajo.

Para la reincorporación de un trabajador al régimen normal de trabajo se estudiarán los informes emitidos en el Comité Central de Seguridad e Higiene.

ANEXO VI

PESOS (Kg)	%	POSICION	%	
DESDE - HASTA			0	POSTURA DONDE EL CUERPO ESTA NORMALMENTE ERGUIDO ALIMENTACION 1* PRENSA EN UNEA 2 COLOCACION PLACA DE CARACTERISTICAS F1 SOLDADURA ROLDANA CINTAS ADHESIVAS PILAR -B- PREMONTAJE FUSIBLES Y RELES MONTAJE DE RUEDAS PREMONTAJE SUSPENSION DELANTERA
>0 <=1	0		2	POSTURA DONDE EL CUERPO ESTA INCLINADO DESCARGA PASOS DE RUEDA A CONTENEDOR SOLDADURA KADETT F1 IMPRIMACION FRONTAL COLOCAR MOLDEAS LATERALES MONTAJE MANILLAS PUERTA MONTAJE DE BARRA ESTABILIZADORA SOLDADURA SILENCIOSO CATALIZADOR
>1 <=3	1		3	SENTADO EN INTERIOR O LATERALMENTE EN ESTRIBO MONTAJE INTERRUPTORES CENTRALES TAB INSTRUMENTOS
>3 <=5	2		4	POSICION DE RODILLAS MONTAJE BANDEJA TRASERA FM19 MONTAJE MOQUETA PARTIDA
>5 <=7	3		4	POSICION DE CUCLILLAS FIJACION ULTIMO TORNILLO ALETA A ESTRIBO RECORTE PAPEL ENMASCARADO HUECO PUERTA INFERIOR
>7 <=9	4		5	POSTURA DONDE EL CUERPO ESTA DOBLADO CARGA DE BOMBOS DESBARBADO DESBASTE PESTAÑAS ESTRIBO APLICACION Y REPASO CORDONES PISO INSONORIZANTES DELANTEROS MONTAJE DE TUBOS FRENO DELANTERO DEJAR EJE TRASERO EN CONTENEDOR
>9 <=11	5		7	POSICION DE MANOS POR ENCIMA DE LA CABEZA SOLDADURA ROBOT-GATE PILARES -A- -B- -C- IMPRIMACION BISAGRAS PORTON APLICACION PINTURA NEGRA EN PASO DE RUEDA MONTAJE MOTOR LIMPIA TRASERO MONTAJE TUBERIA COMBUSTIBLE CONEXIONES DIVERSAS MOTOR APLICACION EN CABINAS DE PVC
>11 <=13	6		5	SENTADO EN INTERIOR Y CON EL CUERPO INCLINADO O GIRADO (LIGERAMENTE/FORZADO) MONTAJE TECHO SOLAR (Introducir desde Capot) MONTAJE PEDALES
>13 <=15	7		8	MONTAJE COLUMNAS DE DIRECCION
>15 <=17	8		10	SENTADO EN INTERIOR Y MANOS SOBRE LA CABEZA MONTAJE TECHO SOLAR (Atornillar tornillos traseros) MONTAJE INSONORIZADOR SALPICADERO INFERIOR KADETT
>17 <=19	9		12	TAPIZADO DE TECHOS (PARTE DELANTERA)
>19 <=21	10			

TABLAS SALARIALES Y CALENDARIOS

TABLAS SALARIALES CONVENIO 1990 - 0 X

DATOS SALARIALES PROPUESTOS ANUALES (Aplíc.: I-1-90)

DATOS SALARIALES PROPUESTOS DIARIOS/MENSUALES (Aplíc.: I-1-90)

	SALARIO BASE	CARENCIA INCENTIVO	COMPLEMENTO VOLUNTARIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL BRUTO	SALARIO BASE	CARENCIA INCENT.	COMPL. VOLUNT.	TOTAL BRUTO	TOTAL BRUTO DIA (S/P.E.)	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL	PAGAS EXTRAS		VALOR HORA EXTRA
													JUNIO	DICBRE	
PERSONAL OBRERO															
PEON	863590	129575	463185	141960	1598310	2366	355	1269	3990	1456350	141960	1598310	70980	70980	1622
PEON - ESPECIALISTA	885490	132860	475595	145560	1639505	2426	364	1303	4093	1493945	145560	1639505	72780	72780	1664
ESP A - MOZO M	908485	136510	487640	149340	1681975	2489	374	1336	4199	1532635	149340	1681975	74670	74670	1707
ESP B - MOZO M	942795	141620	502605	154980	1742000	2583	388	1377	4348	1587020	154980	1742000	77490	77490	1768
ESP C	980755	147095	520490	161220	1809560	2687	403	1426	4516	1648340	161220	1809560	80610	80610	1836
ESP D - OP. PROCESOS	1068355	160235	565385	175620	1969595	2927	439	1549	4915	1793975	175620	1969595	87810	87810	1999
OFICIAL 3	980755	147095	520490	161220	1809560	2687	403	1426	4516	1648340	161220	1809560	80610	80610	1836
OFICIAL 2	1068355	160235	565385	175620	1969595	2927	439	1549	4915	1793975	175620	1969595	87810	87810	1999
OFICIAL 1	1131865	169725	599965	186060	2086615	3101	465	1641	5207	1900555	186060	2086615	93030	93030	2117
PERSONAL SUBALTERNO															
ALMACENERO	991140		577092	261372	1829604	82595		48091	130686	1568232	261372	1829604	130686	130686	1857
OFICIAL PROT. PLANTA	907404		530160	239594	1677158	75617		44180	119797	1437564	239594	1677158	119797	119797	1702
CHOFER TURISMO	886836		518604	234240	1639680	73903		43217	117120	1405440	234240	1639680	117120	117120	1664
TELEFONISTA	886836		518604	234240	1639680	73903		43217	117120	1405440	234240	1639680	117120	117120	1664
PERSONAL ADMINISTRATIVO															
AUX. ADMVO.	893808		335196	204834	1433838	74484		27933	102417	1229004	204834	1433838	102417	102417	1455
OFICIAL 2 ADMVO.	907404		530160	239594	1677158	75617		44180	119797	1437564	239594	1677158	119797	119797	1702
OFICIAL 1 ADMVO.	1111680		643212	292482	2047374	92640		53601	146241	1754892	292482	2047374	146241	146241	2078
TRADUCTOR	1111680		643212	292482	2047374	92640		53601	146241	1754892	292482	2047374	146241	146241	2078
CAJERO	1133772		655560	298222	2087554	94481		54630	149111	1789332	298222	2087554	149111	149111	2118
PERSONAL TECNICO															
AUX. LABORATORIO	892152		436980	221522	1550654	74346		36415	110761	1329132	221522	1550654	110761	110761	1574
ANALISTA 2 LABORAT.	947088		551316	249734	1748138	78924		45943	124867	1498404	249734	1748138	124867	124867	1774
ANALISTA 1 LABORAT.	1204596		695052	316608	2216256	100383		57921	158304	1899648	316608	2216256	158304	158304	2249
TECNICO MANTENIMTO.	1305360		751368	342788	2399516	108780		62614	171394	2056728	342788	2399516	171394	171394	2435
AUX. ORGANIZACION	893808		335196	204832	1433824	74484		27932	102416	1228992	204832	1433824	102416	102416	1455
TECNICO 2 ORGANIZ.	907404		530160	239594	1677158	75617		44180	119797	1437564	239594	1677158	119797	119797	1702
TECNICO 1 ORGANIZ.	1111680		643212	292482	2047374	92640		53601	146241	1754892	292482	2047374	146241	146241	2078
PROFESOR IDIOMAS	1204596		695052	316608	2216256	100383		57921	158304	1899648	316608	2216256	158304	158304	2249
DELINEANTE PROYECT.	1204596		695052	316608	2216256	100383		57921	158304	1899648	316608	2216256	158304	158304	2249
FOTOGRAFO	907404		530160	239594	1677158	75617		44180	119797	1437564	239594	1677158	119797	119797	1702
TECN. MEDIOS AUDIOV.	1111680		643212	292482	2047374	92640		53601	146241	1754892	292482	2047374	146241	146241	2078
ASISTENTE SOCIAL	1204596		695052	316608	2216256	100383		57921	158304	1899648	316608	2216256	158304	158304	2249
A.T.S.	1204596		695052	316608	2216256	100383		57921	158304	1899648	316608	2216256	158304	158304	2249

DATOS SALARIALES PROPUESTOS ANUALES (Aplíc.: I-1-91)

DATOS SALARIALES PROPUESTOS DIARIOS/MENSUALES (Aplíc.: I-1-91)

	SALARIO BASE	CARENCIA INCENTIVO	COMPLEMENTO VOLUNTARIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL BRUTO	SALARIO BASE	CARENCIA INCENT.	COMPL. VOLUNT.	TOTAL BRUTO	TOTAL BRUTO DIA (S/P.E.)	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL	PAGAS EXTRAS		VALOR HORA EXTRA
													JUNIO	DICBRE	
PERSONAL OBRERO															
PEON	928195	139430	497860	152580	1718065	2543	382	1364	4289	1565485	152580	1718065	76290	76290	1743
PEON - ESPECIALISTA	951920	142715	511365	156480	1762480	2608	391	1401	4400	1606000	156480	1762480	78240	78240	1789
ESP A - MOZO M	976740	146730	524505	160560	1808535	2676	402	1437	4515	1647975	160560	1808535	80280	80280	1835
ESP B - MOZO M	1013605	152205	540565	166620	1872995	2777	417	1481	4675	1706375	166620	1872995	83310	83310	1901
ESP C	1054485	158410	559545	173340	1945780	2889	434	1533	4856	1772440	173340	1945780	86670	86670	1975
ESP D - OP. PROCESOS	1148655	172280	607725	188820	2117480	3147	472	1665	5284	1928660	188820	2117480	94410	94410	2149
OFICIAL 3	1054485	158410	559545	173340	1945780	2889	434	1533	4856	1772440	173340	1945780	86670	86670	1975
OFICIAL 2	1148655	172280	607725	188820	2117480	3147	472	1665	5284	1928660	188820	2117480	94410	94410	2149
OFICIAL 1	1216910	182500	643860	200040	2243310	3334	500	1764	5598	2043270	200040	2243310	100020	100020	2277
PERSONAL SUBALTERNO															
ALMACENERO	1065480		620376	280976	1966832	88790		51698	140488	1685056	280976	1966832	140488	140488	1996
OFICIAL PROT. PLANTA	975456		569928	257564	1802948	81288		47494	128782	1545384	257564	1802948	128782	128782	1830
CHOFER TURISMO	953352		557496	251808	1762656	79446		46458	125904	1510848	251808	1762656	125904	125904	1789
TELEFONISTA	953352		557496	251808	1762656	79446		46458	125904	1510848	251808	1762656	125904	125904	1789
PERSONAL ADMINISTRATIVO															
AUX. ADMVO.	960840		360336	220196	1541372	80070		30028	110098	1321176	220196	1541372	110098	110098	1564
OFICIAL 2 ADMVO.	975456		569928	257564	1802948	81288		47494	128782	1545384	257564	1802948	128782	128782	1830
OFICIAL 1 ADMVO.	1195056		691440	314416	2200912	99588		57620	157208	1886496	314416	2200912	157208	157208	2233
TRADUCTOR	1195056		691440	314416	2200912	99588		57620	157208	1886496	314416	2200912	157208	157208	2233
CAJERO	1218804		704724	320588	2244116	101567		58727	160294	1923528	320588	2244116	160294	160294	2277
PERSONAL TECNICO															
AUX. LABORATORIO	959064		469752	238136	1666952	79922		39146	119068	1428816	238136	1666952	119068	119068	1692
ANALISTA 2 LABORAT.	1018116		592668	268464	1879248	84843		49389	134232	1610784	268464	1879248	134232	134232	1907
ANALISTA 1 LABORAT.	1294944		747180	340354	2382478	107912		62265	170177	2042124	340354	2382478	170177	170177	2418
TECNICO MANTENIMTO.	1403268		807720	368498	2579486	116939		67310	184249	2210988	368498	2579486	184249	184249	2618
AUX. ORGANIZACION	960840		360336	220192	1541344	80070		30026	110096	1321152	220192	1541344	110096	110096	1564
TECNICO 2 ORGANIZ.	975456		569928	257564	1802948	81288		47494	128782	1545384	257564	1802948	128782	128782	1830
TECNICO 1 ORGANIZ.	1195056		691440	314416	2200912	99588		57620	157208	1886496	314416	2200912	157208	157208	2233
PROFESOR IDIOMAS	1294944		747180	340354	2382478	107912		62265	170177	2042124	340354	2382478	170177	170177	2418
DELINEANTE PROYECT.	1294944		747180	340354	2382478	107912		62265	170177	2042124	340354	2382478	170177	170177	2418
FOTOGRAFO	975456		569928	257564	1802948	81288		47494	128782	1545384	257564	1802948	128782	128782	1830
TECN. MEDIOS AUDIOV.	1195056		691440	314416	2200912	99588		57620	157208	188649					

CALENDARIO 1990

ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL	
01	1 2 3 4 5 6 7	05	1 2 3 4	09	1 2 3 4	13	1 2 3 4 5 6 7
02	8 9 10 11 12 13 14	06	5 6 7 8 9 10 11	10	5 6 7 8 9 10 11	14	8 9 10 11 12 13 14
03	15 16 17 18 19 20 21	07	12 13 14 15 16 17 18	11	12 13 14 15 16 17 18	15	15 16 17 18 19 20 21
04	22 23 24 25 26 27 28	08	19 20 21 22 23 24 25	12	19 20 21 22 23 24 25	16	18 19 20 21 22 23 24
05	29 30 31	09	26 27 28	13	26 27 28 29 30 31	17	23 24 25 26 27 28 29
MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO	
18	1 2 3 4 5 6	22	1 2 3	26	1	31	1 2 3 4 5
19	7 8 9 10 11 12 13	23	4 5 6 7 8 9 10	27	2 3 4 5 6 7 8	32	6 7 8 9 10 11 12
20	14 15 16 17 18 19 20	24	11 12 13 14 15 16 17	28	9 10 11 12 13 14 15	33	13 14 15 16 17 18 19
21	21 22 23 24 25 26 27	25	18 19 20 21 22 23 24	29	16 17 18 19 20 21 22	34	20 21 22 23 24 25 26
22	28 29 30 31	26	25 26 27 28 29 30	30	23 24 25 26 27 28 29	35	27 28 29 30 31
SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
35	1 2	40	1 2 3 4 5 6 7	44	1 2 3 4	48	1 2
36	3 4 5 6 7 8 9	41	8 9 10 11 12 13 14	45	5 6 7 8 9 10 11	49	3 4 5 6 7 8 9
37	10 11 12 13 14 15 16	42	15 16 17 18 19 20 21	46	12 13 14 15 16 17 18	50	10 11 12 13 14 15 16
38	17 18 19 20 21 22 23	43	22 23 24 25 26 27 28	47	19 20 21 22 23 24 25	51	17 18 19 20 21 22 23
39	24 25 26 27 28 29 30	44	29 30 31	48	26 27 28 29 30	52	24 25 26 27 28 29 30
						53	31

CALENDARIO 1991

ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL	
01	1 2 3 4 5 6 7 8	05	1 2 3	09	1 2 3	14	1 2 3 4 5 6 7
02	9 10 11 12 13	06	4 5 6 7 8 9 10	10	4 5 6 7 8 9 10	15	8 9 10 11 12 13 14
03	14 15 16 17 18 19 20	07	11 12 13 14 15 16 17	11	11 12 13 14 15 16 17	16	15 16 17 18 19 20 21
04	21 22 23 24 25 26 27	08	18 19 20 21 22 23 24	12	18 19 20 21 22 23 24	17	22 23 24 25 26 27 28
05	28 29 30 31	09	25 26 27 28	13	25 26 27 28 29 30 31	18	29 30
MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO	
18	1 2 3 4 5	22	1 2	27	1 2 3 4 5 6 7	31	1 2 3 4
19	6 7 8 9 10 11 12	23	3 4 5 6 7 8 9	28	8 9 10 11 12 13 14	32	5 6 7 8 9 10 11
20	13 14 15 16 17 18 19	24	10 11 12 13 14 15 16	29	15 16 17 18 19 20 21	33	12 13 14 15 16 17 18
21	20 21 22 23 24 25 26	25	17 18 19 20 21 22 23	30	22 23 24 25 26 27 28	34	19 20 21 22 23 24 25
22	27 28 29 30 31	26	24 25 26 27 28 29 30	31	29 30 31	35	26 27 28 29 30 31
SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
35	1	40	1 2 3 4 5 6	44	1 2 3	48	1
36	2 3 4 5 6 7 8	41	7 8 9 10 11 12 13 14	45	4 5 6 7 8 9 10	49	2 3 4 5 6 7 8
37	9 10 11 12 13 14 15	42	14 15 16 17 18 19 20 21	46	11 12 13 14 15 16 17	50	9 10 11 12 13 14 15
38	16 17 18 19 20 21 22	43	21 22 23 24 25 26 27 28	47	18 19 20 21 22 23 24	51	16 17 18 19 20 21 22
39	23 24 25 26 27 28 29	44	28 29 30 31	48	25 26 27 28 29 30	52	23 24 25 26 27 28 29
						53	30 31

HORAS EFECTIVAS TRABAJO AÑO: 7:49 H. del 01.01.90 al 15.04.90
 7:42 H. del 16.04.90 al 31.12.90
 DIAS LABORALES AÑO: 224 (Menos 1 día inhábil)

HORAS EFECTIVAS TRABAJO AÑO: 1.724h. 48m.
 DIAS LABORALES AÑO: 224

- FIESTAS NACIONALES
- FIESTAS LOCALES
- DIA NO LABORABLE
- VACACIONES COLECTIVAS

- FIESTAS NACIONALES
- FIESTAS LOCALES
- VACACIONES COLECTIVAS

HORARIO DE OFICINA			
		DE LUNES A VIERNES	
		Horas	Minutos
HORA ENTRADA		7	45
HORA SALIDA		16	12

HORARIO DE OFICINA			
		DE LUNES A VIERNES	
		Horas	Minutos
HORA ENTRADA		7	45
HORA SALIDA		16	12

1990
 HORARIOS DE TURNOS DE TRABAJO
 AREAS A DOS O TRES TURNOS

1991
 HORARIOS DE TURNOS DE TRABAJO
 AREAS A DOS O TRES TURNOS

FABRICACION

FABRICACION

DE DOMINGO A JUEVES						
DE LUNES A VIERNES						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
Horas	Mint.	Horas	Mint.	Horas	Mint.	
HORA ENTRADA	06 00	14 00	22 00	06 00		
HORA SALIDA	14 00	22 00	06 00			

DE DOMINGO A JUEVES						
DE LUNES A VIERNES						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
Horas	Mint.	Horas	Mint.	Horas	Mint.	
HORA ENTRADA	06 00	14 00	22 00	06 00		
HORA SALIDA	14 00	22 00	06 00			

HORARIO TURNOS ESPECIALES DE MANTENIMIENTO
 (Desarrollo individual en Anexos)

HORARIO TURNOS ESPECIALES DE MANTENIMIENTO
 (Desarrollo individual en Anexos)

DE LUNES A SABADO - DOMINGO						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
Horas	Mint.	Horas	Mint.	Horas	Mint.	
HORA ENTRADA	06 00	14 00	22 00	06 00		
HORA SALIDA	14 00	22 00	06 00			

DE LUNES A SABADO - DOMINGO						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
Horas	Mint.	Horas	Mint.	Horas	Mint.	
HORA ENTRADA	06 00	14 00	22 00	06 00		
HORA SALIDA	14 00	22 00	06 00			

HORARIO TURNOS DE ENERGIA, SEGURIDAD, ETC.
 (Desarrollo individual en Anexos)

HORARIO TURNOS DE ENERGIA, SEGURIDAD, ETC.
 (Desarrollo individual en Anexos)

DE LUNES A DOMINGO						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
Horas	Mint.	Horas	Mint.	Horas	Mint.	
HORA ENTRADA	07 00	15 00	23 00	07 00		
HORA SALIDA	15 00	23 00	07 00			

DE LUNES A DOMINGO						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
Horas	Mint.	Horas	Mint.	Horas	Mint.	
HORA ENTRADA	07 00	15 00	23 00	07 00		
HORA SALIDA	15 00	23 00	07 00			

Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones

Núm. 34.795

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones, suscrito el día 19 de abril de 1990, de una parte por la Asociación Empresarial del Sector y de otra por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial el día 15 de mayo, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

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, 28 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

PREAMBULO. -

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones, compuesta de una parte por la Asociación Empresarial del Sector y de otra por los representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

TEXTO DEL CONVENIO

ARTICULO 1º. -

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza y a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de Zaragoza o su provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas.

ARTICULO 2º. -

El presente Convenio obliga a todas las empresas del Sector que se rigen por la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden Ministerial de 20 de Marzo de 1.971 y 8 de Julio de 1.974 (B.O.E. nº 173), y adheridas a la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones.

Las empresas que, incluidas en la citada Ordenanza, hayan establecido un Convenio Colectivo Sindical de ámbito de empresa o de grupo de empresas con sus trabajadores, y tengan establecidos pluses, primas, aumentos voluntarios o cualquier otra percepción, vendrán obligadas a que el importe total que paguen por todos los conceptos no sea inferior al del presente Convenio.

AMBITO PERSONAL. -

ARTICULO 3º. -

El presente Convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas en las Leyes vigentes.

AMBITO TEMPORAL. -

ARTICULO 4º. -

A) **Entrada en vigor.** - El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

B) **Efectos económicos.** - El presente Convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1º de Enero de 1.990.

C) **Duración.** - La duración de este Convenio se fija en dos años o sea desde el 1º de Enero 1.990 al 31 de Diciembre de 1.991 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O. de la Provincia.

DENUNCIA. -

ARTICULO 5º. -

A los efectos de su denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentándose el acuerdo adoptado ante el Organismo que en su momento sea competente.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma y vencido el término de vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente, hasta que se acordase el que viniere a sustituirle o se dictamine resolución administrativa correspondiente que tenga fuerza de obligar.

COMISION PARITARIA. -

ARTICULO 6º. -

La Comisión Paritaria de este Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del Convenio; estará integrada por seis vocales, tres por la representación empresarial y tres por la de los trabajadores. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

a) En materia de interpretación del Convenio, la Comisión Paritaria, deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría, procediendo a elevarlos a la Autoridad Laboral, a fin de que proceda a su sanción en cuanto aquélla la compete la interpretación de carácter general.

A falta de unanimidad de la Comisión Paritaria, será válido el informe acordado por las partes elevándolo a la Autoridad laboral, a fin de que dicte resolución sobre los puntos del Convenio sometidos a interpretación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18 de la Ley vigente de Convenios, modificado por el Real Decreto-Ley de 4 de Marzo de 1.977.

b) En materia de arbitraje voluntario, la Comisión Paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente Convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

En estos casos el procedimiento será idéntico al fijado para los casos de interpretación del Convenio.

c) En los supuestos de vigilancia del Convenio en cuanto a su cumplimiento, la Comisión Paritaria podrá denunciar a la Autoridad Laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la Comisión Paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativa y contenciosa, salvo en los casos de arbitraje, en que la Comisión Paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La Comisión se compondrá de un presidente, que podrá ser el del Convenio, y de un secretario, que levantará acta de las reuniones. El presidente actuará como mediador, teniendo voz, pero no voto.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, salvo que otra cosa determinara la presidencia actuará con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de vocales presentes.

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 deberá celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

ABSORCION Y GARANTIAS "AD PERSONAM". -

ARTICULO 7º. -

Absorción. - Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

ARTICULO 8º. -

Garantías "ad personam". - Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

REGIMEN DEL TRABAJO Y ORGANIZACION DEL TRABAJO. -

ARTICULO 9º. -

Son facultades de la empresa, y a las que deberá ajustarse, las siguientes:

1º. La determinación y exigencias de los rendimientos normales.

2º. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.

3º. La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados.

4º. Exigir la máxima atención, vigilancia y limpieza de los locales, instalaciones, útiles, maquinaria, etc.

5º. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización del servicio.

En todo caso se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario período de adaptación.

89. La implantación de un sistema de remuneración con incentivos, será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores de la misma.

79. La adaptación de normas de actividades de trabajo y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio de sistema, método, operario, utillaje, maquinaria, etc., son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

ARTICULO 109.-

Los trabajadores sujetos al presente Convenio, se obligan a la terminación de los trabajos que tengan encomendados y que hayan sido iniciados con anterioridad a la terminación de la jornada de trabajo normal aun cuando se sobrepase dicha jornada normal de trabajo diaria, abonándose como horas extraordinarias los períodos de exceso.

En caso de habitualidad, la Comisión Paritaria interpretará el alcance de este acuerdo.

HORAS EXTRAORDINARIAS.-

ARTICULO 119.-

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien se tendrá en cuenta lo especificado en el art. 11 de este Convenio.

El valor de las horas extraordinarias se fijará en cada empresa por representación patronal y la de los trabajadores, de acuerdo con lo que establece la Ley vigente.

RENDIMIENTOS E INCENTIVOS.-

ARTICULO 129.-

El rendimiento que corresponde a la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta, pueda interpretarse como dejación de este derecho.

ARTICULO 139.-

La remuneración del rendimiento mínimo exigible, queda determinada por el salario base de Convenio y plus de calidad y cantidad.

ARTICULO 149.-

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario del Convenio.

ARTICULO 159.-

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) e individuales, según determine la empresa.

ARTICULO 189.-

Las empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo, primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal.

ARTICULO 17.-

Una vez establecido un sistema incentivo, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como mínimos exigibles.

ARTICULO 189.-

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones o por operarios, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por la disminución de las finalidades de la empresa o por efectuarse ensayos en nuevas tareas, o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tal supuesto, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan.

JORNADA DE TRABAJO.-

ARTICULO 199.-

Se establece una jornada máxima en computo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo. En computo semanal será de 40 horas de trabajo efectivo y no se considerará como tal el tiempo invertido en "el bocadillo" en jornada partida. No obstante, se respetarán los usos establecidos en cada empresa para el tiempo de bocadillo.

Cuando la jornada sea de carácter continuado, tendrá la misma duración o sea 40 horas semanales de trabajo efectivo, computándose como tal, en las que superen cinco horas diarias, un descanso de 15 minutos.

En cualquier caso, la jornada tendrá la rebaja proporcional en aquellas semanas que concurren fiestas de las recogidas en el calendario laboral

DESCANSOS.-

ARTICULO 209.-

Las empresas podrán computar quincenalmente el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos, o viceversa, no siendo necesariamente en festivo. Se establecerán turnos rotativos a fin de que todo el personal disfrute de descansos en días festivos.

VACACIONES.-

ARTICULO 219.-

Las vacaciones estipuladas en el presente Convenio, quedan fijadas como sigue:

a) Todo el personal al servicio de las empresas acogidas a este Convenio, tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real, es decir, salario base más antigüedad, más plus de calidad o cantidad.

b) A efectos de disfrute de vacaciones, las empresas establecerán los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, ateniéndose al sistema de antigüedad. Los trabajadores, por mayoría, podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de antigüedad.

c) En esta materia se respetará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral y Estatuto de los Trabajadores.

LICENCIAS.-

ARTICULO 229.-

En las licencias legalmente establecidas, se percibirá el salario base, más antigüedad, más plus de Convenio. La licencia en los casos de matrimonio será de quince días naturales.

RETRIBUCIONES.-

ARTICULO 239.-

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio son las que figuran en las tablas que se adjuntan.

PLUS DE CONVENIO.-

ARTICULO 249.-

Se establece un plus de calidad o cantidad en la cuantía que se fija en la tabla salarial, que se devengará por día natural.

Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción, confirmada su procedencia por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con independencia de la que, por falta, conforme a la Ley corresponda.

ANTIGÜEDAD.-

ARTICULO 259.-

A los dos años de servicio, 5 por 100.
A los cuatro años de servicio, 10 por 100.
A los nueve años de servicio, 20 por 100.
A los trece años de servicio, 24 por 100.
A los dieciséis años de servicio, 30 por 100.
A los dieciocho años de servicio, 35 por 100.
A los veinte años de servicio, 40 por 100.
A los veinticinco años de servicio, 50 por 100.
A los treinta años de servicio, 60 por 100.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

ARTICULO 269.-

Se establecen la siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Julio, que se pagará hasta el 15 de Julio.
- Navidad, que se pagará hasta el 20 de Diciembre.
- Beneficios, que se pagará hasta el día 5 de Marzo.

Estas retribuciones extraordinarias, serán satisfechas a razón de treinta días de salario base, más antigüedad.

Las empresas podrán abonar la gratificación de beneficios, bien por su importe anual, hasta la fecha límite citada anteriormente, o bien prorrateando el importe mensualmente, de común acuerdo con los trabajadores.

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.-

ARTICULO 279.-

Durante la I.L.T., derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán el 100 por 100 del

salario real del trabajador, desde el primer día de aquella y con un máximo de 75 días al año.

En caso de I.L.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 100 por 100 del salario real del trabajador, desde el quinto día de aquella y con un máximo de 75 días al año.

FESTIVIDADES NAVIDENAS.-

ARTICULO 289.-

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo, que trabaje en jornada media o total desde las veintidos horas del día 24 de Diciembre, o desde las veintidos horas del día 31 de Diciembre, hasta las seis horas del siguiente día, percibirá con carácter extraordinario, la cantidad de -3.444.- Ptas. por cada uno de estos días.

FIESTAS DE SEMANA SANTA.-

ARTICULO 289.-

Las fiestas de Semana Santa serán aquellas que fije el calendario laboral.

JUBILACION.-

ARTICULO 309.-

Se establece una gratificación extraordinaria por jubilación para todo el personal que, llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, se jubile por edad, en la cuantía siguiente:

- 500.000 Ptas. si la jubilación se produce a los 60 años.
- 425.000 Ptas. si la jubilación se produce a los 61 años.
- 350.000 Ptas. si la jubilación se produce a los 62 años.
- 275.000 Ptas. si la jubilación se produce a los 63 años.
- 200.000 Ptas. si la jubilación se produce a los 64 años.
- 150.000 Ptas. si la jubilación se produce a los 65 años.

Para alcanzar estas gratificaciones será necesario ausar baja en la empresa, dentro de los treinta días siguientes a cumplir las edades indicadas.

PRENDAS DE TRABAJO.-

ARTICULO 319.-

Los trabajadores tendrán derecho a que, anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en la Ordenanza Laboral y demás disposiciones vigentes en vigor.

RECONOCIMIENTO MEDICO.-

ARTICULO 329.-

Las empresas efectuarán a todos sus trabajadores y con carácter gratuito, un reconocimiento médico anual en los organismos y entidades colaboradoras de la Seguridad Social, o en los institutos dependientes del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 339.-

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del mismo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

a) Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 1.500.000.- Ptas. por trabajador.

b) Muerte derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 1.000.000.- Ptas. por trabajador

Las empresas que, voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo de vida, estarán obligadas a sustituirlo por el pactado en este Convenio, tan pronto haya vencido la póliza.

JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.-

ARTICULO 349.-

De acuerdo con el Decreto-Ley 14 de 1.981, de 20 de Agosto, sobre la jubilación especial a los 64 años.

Quando un trabajador cumpla 64 años, y por tanto se jubile, se contratará un trabajador joven demandante de primer empleo o a cualquier trabajador en paro, siendo su contrato de la misma naturaleza que el trabajador jubilado tenía en el momento de su jubilación.

Dadas las especiales características del sector, será menester el acuerdo previo de empresa y trabajador.

GARANTIAS SINDICALES.-

ARTICULO 359.-

Las empresas garantizarán el cumplimiento absoluto de las disposiciones en vigor en materia sindical, a la vez que los acuerdos a nivel nacional y con carácter de generalidad, sean adoptados entre las Centrales Sindicales y las Organizaciones Empresariales más representativas, serán automáticamente asumidos por las empresas y trabajadores, a quienes afecte el presente Convenio.

Se crea una bolsa anual de horas sindicales, con las horas que legalmente les correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, que serán distribuidas de forma racional y previa citación por parte de la Central Sindical correspondiente.

ARTICULO 369.-

En todo aquello en lo que no hubiese pactado en Convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre trabajadores y empresas, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y demás disposiciones puedan producirse durante la vigencia de este Convenio.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.-

Si el Índice de Precios al Consumo a 31 de Diciembre de 1.990 superara el 7,5 por cien se efectuará una revisión salarial, en el porcentaje que exceda, del citado 7,5 por cien, una vez fijado el I.P.C. por el Instituto Nacional de Estadística. Para llevar a cabo esta revisión salarial, se tomarán como referencia las tablas pactadas para el presente año 1.990.

AUMENTO SALARIAL PARA 1.991

Se fija un aumento salarial, para 1.991, consistente en el Índice de Precios al Consumo que fije el I.N.E. a 31 de diciembre de 1.990 más dos puntos, a todos los conceptos salariales del convenio.

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	PERCEPCION MENSUAL		TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS	
Jefe de Negociado	77.918	10.621	88.539
Encargado	77.918	10.621	88.539
Oficial 1º admo.	70.378	10.621	80.999
Administrativo	66.357	10.621	76.978
Engrasador, lava-coches (día)	2.079	354	2.433
Taquillera y cobrador (día)	2.079	354	2.433
Guarda de noche (día)	2.079	354	2.433
Mozo de garaje (día)	1.961	354	2.315
Operario menor de 18 años (día)	1.098	99	1.197

CATEGORIA	PERCEPCION ANUAL		TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS	
Jefe de Negociado	1.168.770	127.452	1.296.222
Encargado	1.168.770	127.452	1.296.222
Oficial 1º Admo.	1.055.670	127.452	1.183.122
Administrativo	995.355	127.452	1.122.807
Engrasador, lava-coches	945.945	129.210	1.075.155
Taquillera y cobrador	945.945	129.210	1.075.155
Guarda de noche	945.945	129.210	1.075.155
Mozo de garaje	892.255	129.210	1.021.465
Operario menor de 18 años	499.590	38.135	535.725

Empresa Supermercados Sabeco, S. A.

Núm. 30.506

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S. A., suscrito el día 25 de abril de 1990 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 30 de abril, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo,

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, 8 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO

Capítulo primero

Disposiciones generales

El convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S. A., para la provincia de Zaragoza, ha sido concertado entre la dirección de la misma y los representantes de los trabajadores, con el siguiente articulado:

Artículo 1.º **Ambito territorial.** — El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de Supermercados Sabeco, S. A., que se encuentran en la provincia de Zaragoza y a aquellos que en el futuro puedan establecerse.

Art. 2.º **Ambito personal.** — Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de Supermercados Sabeco, S. A., sin más exclusión que la señalada en los artículos 1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º **Ambito temporal.** — Este convenio entrará en vigor el 1 de abril de 1990, teniendo un período de duración de dos años, por lo cual finalizará su vigencia el 31 de marzo de 1992, para todo su articulado, a no ser que expresamente algún artículo tuviera una vigencia mayor, que se respetará en todo momento. Se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes.

Art. 4.º **Denuncia.** — A los efectos de su denuncia el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, mediante escrito razonado de cualquiera de las partes.

Art. 5.º **Comisión paritaria.** — Tendrá como funciones la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado y aplicación del convenio y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del mismo. Asimismo tendrá funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que susciten las relaciones laborales. Para estas cuestiones la comisión paritaria, si así lo creyera oportuno, será presidida por persona elegida de común acuerdo entre sus componentes. En el caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes se comprometen a recurrir al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. La comisión paritaria estará compuesta por el comité de empresa y hasta un número similar de miembros de la dirección.

Art. 6.º **Reglamentación aplicable.** — En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, reglamentación de régimen interior, y, con carácter subsidiario, a las disposiciones legales de ámbito general.

Art. 7.º **Compensación y absorción.** — Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres comarcales o locales o por cualquier otra causa.

Art. 8.º **Condiciones más beneficiosas.** — Las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todos o algunos de los conceptos retributivos quedarán absorbidas automáticamente en las condiciones pactadas en el presente convenio si éstas, globalmente consideradas, fueran de cuantía superior.

Art. 9.º **Garantías "ad personam".** — Serán respetadas las situaciones personales que superen con carácter global a lo pactado en el presente convenio.

Capítulo II

Retribuciones

Art. 10. **Remuneraciones.** — Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- Salario base.
- Complementos: Antigüedad y gratificaciones.

Art. 11. **Salario base.** — Los salarios mínimos correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio durante la vigencia del mismo serán para la jornada laboral los que figuran en la tabla que como anexo III se acompaña y que resultan de incrementar para el primer año el 8 % a las tablas vigentes. Los complementos se aumentarán en el 8 %. En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE durante el año 1990 superase el 6,5 % se efectuará una revisión salarial de las tablas en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento se realizará del 1 de abril de 1990 al 31 de marzo de 1991.

Para el segundo año se incrementarán las tablas salariales en dos puntos por encima del IPC real establecido por el INE durante el año 1991. El punto de partida serán dos puntos por encima de la media de las previsiones del IPC publicadas por el BBV y OCDE. el incremento se realizará del 1 de abril de 1991 al 31 de marzo de 1992.

En ambos casos se pacta expresamente que el pago a cuenta será sobre el total bruto percibido por el trabajador, y la revisión únicamente sobre las tablas salariales que como anexo III se acompañan.

Dichos salarios serán mensuales. La forma de pago se realizará mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o libreta de ahorro.

Art. 12. **Antigüedad.** — En concepto de antigüedad se percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios al 7 % del salario base correspondiente a la categoría en que estén encuadrados.

Art. 13. **Gratificaciones extraordinarias.** — Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, abonándose por el total de los emolumentos que el trabajador perciba (salario bruto), una vez deducidos los correspondientes descuentos legales.

Art. 14. **Beneficios.** — La participación de beneficios será por el importe de una mensualidad de salario bruto, debiendo hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda la misma, deduciéndose los correspondientes descuentos legales.

Art. 15. **Horas extraordinarias.** — El recargo sobre el salario base individual de las horas extraordinarias será del 75 % en las diurnas, siendo de un 150 % en las festivas y de un 125 % en las nocturnas, salvo acuerdo de recuperación de estas horas, ya sea individual o colectivamente. Trimestralmente todo el personal habrá compensado las horas extraordinarias. El importe de las horas extraordinarias será el reflejado en el anexo III.

Art. 16. **Dietas.** — A los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal donde esté el centro de trabajo les corresponderá en concepto de dietas:

- Cuando tengan que efectuar comidas: 1.076 pesetas.
- Si fuera cena: 932 pesetas.
- Si tienen que pernoctar: 1.293 pesetas.
- Si es desayuno: 218 pesetas.
- El día completo supone 3.515 pesetas.

Para aquellos trabajadores que tuvieran que desplazarse más de cinco días existirá un régimen especial determinado por la empresa.

Capítulo III

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 17. **Jornada laboral y fiestas de la provincia.** — La jornada laboral será de 1.808 horas de trabajo efectivo para el primer año. Para el segundo año la jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo. La dirección se reserva el derecho de implantación de horario flexible, turnos y cambio de horario con la aprobación del comité de empresa.

Aun cuando los sábados por la tarde no tendrán el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten o quienes así lo tengan pactado expresamente en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, ya que para el resto de los trabajadores tendrá carácter festivo. Este párrafo tendrá una vigencia de dos años.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, todos los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los sábados por la tarde durante el mes de diciembre.

Durante la vigencia del convenio, y dentro de las fiestas del Pilar, los trabajadores de supermercados disfrutarán de tres tardes libres, de las cuales una de ellas se realizará obligatoriamente en un día fijo, a determinar.

Art. 18. **Vacaciones.** — Todo el personal afectado por el convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 26 días laborables. Todo trabajador tendrá derecho, como mínimo, a disfrutar quince días ininterrumpidos en los meses de junio a septiembre. Si el personal entrara en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas correspondan con los otros familiares trabajadores (padres, cónyuge o hijos). En caso de conflicto se dará preferencia al trabajador con mayor antigüedad en la empresa. El trabajador deberá conocer las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

Art. 19. **Licencias retribuidas.** — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Matrimonio: Veinte días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
- c) Muerte o entierro del cónyuge, padres o hijos, o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: Tres días naturales, prorrogables en dos más si hubieran de efectuarse desplazamientos.
- d) Muerte o entierro de nietos, abuelos o hermanos, padre o madre del otro cónyuge, o enfermedad grave de los mismos: Dos días naturales, prorrogables en dos más si hubieran de efectuarse desplazamientos.
- e) Traslado del domicilio habitual: Un día natural.
- f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural.
- g) Operación con anestesia local de padres, padres políticos, cónyuge o hijos consanguíneos: Un día natural. Operación con anestesia total de padres, padres políticos, cónyuge o hijos consanguíneos: Dos días naturales. En ningún caso a estos efectos se considerará como operación la extracción dentaria.
- h) En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Disposiciones varias

Art. 20. De la contratación de los trabajadores. — La empresa se reserva el derecho de contratar trabajadores, en cualquier modalidad de contrato, duración fijada por la empresa y para cualquier categoría, sin más limitación que la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia de este convenio, todos los trabajadores que habiendo desempeñado labores o trabajos para la empresa, de una manera ininterrumpida, mediante renovación de contratos temporales, por un tiempo superior a dos años, serán tratados como trabajadores con contrato indefinido a partir del 1 de septiembre de 1988. No obstante, los contratos bonificados llegarán a su fin máximo para obtener el mayor tiempo posible las subvenciones a que hubiere lugar.

Este párrafo anterior no afectará a hipotéticos trabajadores que pudieran ser incorporados por absorción, cesión o compra de otras empresas, ya que en todo momento se atenderán a la legalidad y vigencia de sus contratos.

Art. 21. Enfermedad o accidente. — En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente extralaboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones al 100 % solamente para aquellos trabajadores que en los seis meses anteriores a la baja no hubieran estado con incapacidad laboral transitoria, ya que de lo contrario se abonará en todo momento el 80 % de su salario.

Art. 22. Acción social. — Se creará un fondo para actividades recreativo culturales, con asignación anual a fijar por la dirección. La administración de dicho fondo correrá a cargo del servicio de personal y de los representantes de los trabajadores.

Art. 23. Formación profesional. — Se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. Jubilación. — Con el fin de premiar la fidelidad y antigüedad en la empresa, se concederá por una sola vez un premio de 50.000 pesetas a los colaboradores que al jubilarse o pasar a invalidez permanente total o absoluta, lleven quince años de servicio en la misma, aumentándose dicho premio en 1.000 pesetas por cada año más de servicio, hasta un límite de 60.000 pesetas.

Art. 25. Premio de vinculación a la empresa. — Cuando un trabajador de plantilla tenga una antigüedad de veinte años dentro de la empresa, le será entregada por ésta la cantidad de una mensualidad.

Art. 26. Ropa de trabajo. — La empresa facilitará a los trabajadores dos batas o buzos anuales, según el puesto de trabajo. Estas prendas podrán aumentarse para algunas secciones, según resulte de la revisión semestral, que deberá hacer el comité de seguridad e higiene. Dichas prendas quedarán siempre en propiedad de la empresa.

Art. 27. Declaración antidiscriminatoria. — El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza o ideología política o sindical en ningún aspecto de la relación laboral, como honorarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.

Art. 28. Derecho de comunicación. — La empresa facilitará en los centros de trabajo un tablón de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la empresa un duplicado antes de la colocación, para su conocimiento.

Art. 29. Invalidez o muerte. — Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez, la empresa abonará la cantidad

de 2.000.000 de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez. Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad la viuda o demás herederos del trabajador fallecido.

Art. 30. Del comité de empresa: Funciones. — El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información trimestral sobre la evolución del sector económico y sobre las ventas y evolución del empleo.
2. Conocer el balance, cuenta de resultados y memoria.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución del empresario en las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantillas.
 - b) Reducción de jornada.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
4. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.
5. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
6. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los mecanismos de prevención que se utilizan.
7. Ejercer una labor de vigilancia en las relaciones laborales y de vigilancia y de control en las condiciones de seguridad e higiene.
8. Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
9. Colaborar con la dirección para el establecimiento de medidas que supongan un mantenimiento e incremento de la productividad. Los informes que deba emitir el comité deberán elaborarse en el plazo de quince días.
10. Los miembros del comité de empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2 y 3, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente de carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 31. Garantías del comité de empresa. — Los miembros del comité de empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Expedientes contradictorios en los supuestos de faltas muy graves o graves, siendo oídos el resto de los componentes del comité de empresa.
- b) Prioridad de permanencia, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni ser sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Publicar y distribuir dentro del centro de trabajo, fuera de los horarios de trabajo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de treinta horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Art. 32. De la asamblea de los trabajadores. — La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla.

- a) El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.
- b) La convocatoria, con exposición del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.
- c) Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdo que afecte al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Art. 33. Reconocimiento médico. — Los trabajadores de la empresa tendrán la obligación de efectuar una revisión médica anual y gratuita por los servicios médicos, en horas de trabajo.

Art. 34. Garantía de empleo. — En caso de ausencia al trabajo, derivada de detención del trabajador por su participación en acciones de tipo sindical o empresarial, y hasta que exista sentencia firme, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el período de detención, que no podrá ser superior a seis meses. Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria, sin derecho a indemnización alguna ni obligación a cotizar por él a la Seguridad Social.

Art. 35. Excedencia. — El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene el derecho a que se le reconozca la posibilidad

de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 36. Edad de jubilación. — Para todos los trabajadores a los que les afecte el presente convenio la jubilación será forzosa a los 64 años, debiendo la empresa contratar a otra persona, según las disposiciones vigentes.

Art. 37. En sustitución de lo establecido en las secciones tercera y cuarta del capítulo II de la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual no será de aplicación, seguirá vigente en el presente convenio los correspondientes anexos I y II, donde se enumeran y definen las categorías profesionales que son de aplicación a la empresa con carácter determinante y preferente. A estas categorías se pueden añadir otras, que se definirán por ambas partes negociadoras, durante la vigencia del presente convenio.

A N E X O I

Clasificación de personal

Personal de supermercados

Personal de limpieza: Personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales, ayudando al mantenimiento y buen orden de la sala de ventas.

Mozo: Colaborador que se dedica a la carga y descarga y transporte de la mercancía. Ayuda en el mantenimiento del almacén y en trabajos anexos a la venta (aprovisionamiento y acondicionamiento de la mercancía en el puesto de venta).

Mozo recepcionista: Empleado encargado de la recepción y de cualquier movimiento de la mercancía que no sea el de caja, del control de cantidades y pesos y verificación de pedidos. Realiza las anotaciones de recepción en los documentos correspondientes. Es responsable del orden en el almacén del supermercado y ayuda en los trabajos de manutención anexos a la venta.

Cajera central: Colaborador responsable del dinero de caja, efectúa los pagos al contado según las normas vigentes en la empresa, realizando también todas las operaciones relativas a la caja y haciendo las anotaciones correspondientes. Coordina el trabajo de las demás cajeras y ayuda a éstas en sus funciones para dar el mejor servicio posible al cliente. Realiza la documentación del supermercado.

Cajera: Empleada de caja con un período mínimo de experiencia de dos años desempeñando las funciones propias de caja y que ha sido promovida a dicha categoría tras comprobarse en los últimos tres meses que sus diferencias de caja están por debajo de la media establecida según baremo.

Auxiliar de caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado o tarjetas, así como la revisión de talones de caja. Debe conocer el precio de los artículos más corrientes, así como la distribución de los mismos entre las diferentes teclas.

Dependiente autoservicio: Empleado de autoservicio que tenga como mínimo cierta práctica profesional, poseyendo, además de los conocimientos comerciales, ciertos conocimientos técnicos y responsabilidades delegadas en pedidos.

Ayudante autoservicio: Colaborador que posee la capacidad necesaria para realizar diversas funciones, como, por ejemplo: aprovisionamiento, marcaje, manipulación de mercancías, acondicionamiento de la mercancía en el puesto de trabajo, etc., pudiendo realizar otros trabajos anexos a la venta.

Coordinador de sección: Colaborador encargado de supervisar el buen funcionamiento de las distintas secciones.

Monitor de sección: Colaborador que, además de efectuar su labor propia de venta, ayuda en la formación de las personas encuadradas en una sección determinada dentro de la empresa.

Jefe de sección: Está encargado del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la preparación de escaparates y vitrinas. Está al frente de una sección y es responsable de la buena gestión de la misma. El trabajo lo puede realizar solo o con más personas, siendo en este último caso responsable de sus colaboradores.

Dependiente de sección: Empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que puede orientar al público en sus compras (cantidad precisa según características del uso a que se destina, novedades, etc.). Posee los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar la venta. Sustituye al jefe de sección en caso de ausencia. Asimismo es responsable del conocimiento y aplicación de la normativa vigente, correspondiente a su profesionalidad.

Ayudante profesional: Empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

A N E X O II

Personal de almacén

Mozo: Persona de reciente incorporación, sin formación determinada, que se dedica a trabajos auxiliares del almacén, carga, descarga, recogida de palets, limpieza, etc.

Su promoción a la categoría de mozo especialista se produce tras un período máximo de dos meses.

Mozo especialista: Persona en período de formación para cualquiera de las categorías superiores, que realiza de forma habitual, pero en las que no alcanza el índice 100 de actividad según el sistema de valoración actualmente en vigor.

Eventualmente puede realizar tareas auxiliares del almacén, limpieza, etc. Su promoción a la categoría para la que se forma se realiza cuando de forma habitual alcanza el índice 100 de actividad en la misma.

Preparador: Persona con formación suficiente para realizar correctamente la preparación de los pedidos de las tiendas o de la recolocación en su lugar correspondiente de las mercancías sobrantes o procedentes de devoluciones, transferencias, etc., cumpliendo los documentos de control necesarios y alcanzando de forma habitual el índice 100 de actividad según el sistema de valoración actualmente en vigor.

Utiliza transpaleta eléctrica de conductor montado o a pie y excepcionalmente transpaleta manual, a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como limpieza, puesta en carga o sustitución de la batería, pero no carretillas elevadoras.

Maquinista: Persona con formación suficiente para conducir una carretilla elevadora de conductor montado, con la que realiza las funciones de manutención del almacén, transporte, almacenaje, distribución y movimiento de palets en las estanterías o los lugares que se determinen. Cumplimenta los documentos de control necesarios y efectúa pequeños trabajos de entretenimiento de la carretilla, como la limpieza, puesta en carga y cambio de baterías, y alcanza habitualmente el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Recepcionista: Persona con formación suficiente para realizar correctamente la admisión de mercancías procedentes de proveedores, transferencias, etc., verificando la exactitud de las cantidades, contenidos, etc., y su concordancia con los respectivos albaranes y pedidos y realizando a la vez los documentos de control necesarios.

Utiliza para su trabajo transpaleta eléctrica o manual, a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como la limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras, y alcanza habitualmente el índice 100 del sistema de valoración en vigor.

Cargador: Persona con formación suficiente para realizar correctamente la colocación de las mercancías dentro de los vehículos de transporte, verificando su estabilidad y la coincidencia de las mismas con los documentos de carga y alcanzando de forma habitual el índice 100 de actividad del sistema de valoración en vigor.

En su trabajo utiliza transpaletas manuales o eléctricas a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras.

Preparador-recepcionista: Persona con formación suficiente para realizar indistintamente todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador-maquinista: Persona con formación suficiente para realizar indistintamente todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador-cargador: Persona con formación suficiente para realizar indistintamente todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador-recepcionista-maquinista: Persona con formación suficiente para realizar indistintamente todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Profesional oficio 1.º: Trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial.

Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de 1.ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, a criterio del jefe de almacén.

Profesional oficio 2.º: Trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial.

Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de 2.ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad, teniendo aptitud para realizar los trabajos propios del oficio.

ANEXO III

Categoría	Salario 89 mes	Salario 90 mes	Salario 90 año	H. extra 0 %	H. extra 7 %	H. extra 14 %
Personal supermercados:						
Coordinador de sección	78.754	85.054	1.275.810	1.235	1.321	1.408
Monitor de sección	76.077	82.163	1.232.445	1.193	1.276	1.360
Jefe de sección	70.731	76.389	1.145.835	1.109	1.187	1.264
Dependiente de sección	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Ayudante profesional	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Dependiente autoservicio	70.731	76.389	1.145.835	1.109	1.187	1.264
Ayudante autoservicio	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Cajera central	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Cajera	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Auxiliar de caja	63.765	68.866	1.032.990	1.000	1.070	1.140
Mozo recepcionista	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Mozo especialista	64.773	69.955	1.049.325	1.016	1.087	1.158
Mozo	63.407	68.480	1.027.200	994	1.064	1.133
Personal limpieza	61.232	66.131	991.965	960	1.027	1.095
Aprendiz 17 años	43.364	46.833	702.495			
Aprendiz 16 años	39.465	42.622	639.330			
Personal almacén:						
Mozo	63.407	68.480	1.027.200	994	1.064	1.133
Mozo especialista	64.773	69.955	1.049.325	1.016	1.087	1.158
Cargador	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Preparador	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Maquinista	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Preparador-cargador	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Preparador-maquinista	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Recepcionista	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Preparador-recepcionista	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Profesional oficio 2. ^a	69.205	74.741	1.121.115	1.085	1.161	1.237
Profesional oficio 1. ^a	70.731	76.389	1.145.835	1.109	1.187	1.264
Preparador-recepcionista-maquinista	70.731	76.389	1.145.835	1.109	1.187	1.264
Personal oficina:						
Oficial administrativo	70.731	76.389	1.145.835	1.109	1.187	1.264
Auxiliar administrativo	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Perforista	65.952	71.228	1.068.420	1.034	1.107	1.179
Aspirante administrativo 2. ^o año	43.364	46.833	702.495			
Aspirante administrativo 1. ^o año	39.465	42.622	639.330			

Empresa Bolea Hogar, S. A.**Núm. 30.507**

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Bolea Hogar, S. A., suscrito el día 26 de abril de 1990 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 26 de abril, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

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, 8 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO

El presente convenio de empresa se concierta, de una parte por los representantes legales de los trabajadores, y de otra por la empresa Bolea Hogar, S. A.

Artículo 1.^o Ambito personal. — El presente convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en dicha empresa, tanto fijos como eventuales.

Art. 2.^o Ambito temporal.

a) Duración: La duración del presente convenio será de un año, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1990.

b) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 1990.

Art. 3.^o Retribuciones. — Las retribuciones serán las determinadas en las tablas salariales que se acompañan en el presente convenio, teniendo en cuenta que el salario base del presente convenio debe coincidir con el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Dicha tabla salarial se regularizará una vez se conozca el referido convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera, deduciendo del complemento la cantidad que se aumente en el salario base del presente convenio.

Revisión salarial: Se aplicará la que se establezca en el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera, teniendo en cuenta que dicha revisión sólo será abonable a partir de enero de 1991, sobre el salario de 1989.

Art. 4.^o Incentivos. — Se establecerá en el presente convenio un sistema de incentivos pactados por la empresa y los trabajadores, que se incluirá y publicará como anexo al convenio.

Art. 5.^o Gratificaciones extraordinarias. — Las gratificaciones extraordinarias serán dos, quedando de esta forma absorbida la gratificación extraordinaria especial que recoge la Ordenanza laboral, coincidiendo ésta con la festividad de Nuestra Señora del Pilar, siendo estas dos gratificaciones de 30 días en julio y de 30 días en diciembre, a razón de salario base según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera, más antigüedad y más un 20 % calculado sobre el neto del salario base más la antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones se efectuará en las siguientes fechas: 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Igualmente se cobrará todos los meses a razón de 30 días, de esta forma los cinco días restantes para completar el año se pagarán en la nómina del mes de septiembre, a razón de salario base según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 6.^o Vacaciones. — Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales disfrutados en el mes de agosto, entendiéndose como tales días laborales de lunes a viernes.

El importe de las mismas será el promedio del total devengado en los tres últimos meses, siempre y cuando en los seis meses anteriores al mes de vacaciones no se haya producido ninguna situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común; en este caso se hará el promedio del total devengado en los seis últimos meses anteriores al mes de vacaciones.

Art. 7.^o Incapacidad laboral transitoria. — En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se percibirá el 100 % del total devengado habitualmente.

Art. 8.^o Antigüedad. — Se abonará en quinquenios del 5 %, a razón del salario base del convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 9.^o Jornada de trabajo. — La jornada de trabajo anual será de 1.804,5 horas de trabajo.

El calendario laboral será obligatorio negociarlo en el primer trimestre del año, con determinación del horario de trabajo, fecha de disfrute de las vacaciones, puentes y festivos.

Art. 10. Dietas y viajes. — Las dietas que corresponden al personal que se desplace fuera de su residencia serán las mismas que correspondan en el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 11. Licencias. — Serán las establecidas en el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 12. Horas extraordinarias. — Se estará según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 13. Prendas de trabajo. — La ropa de trabajo se distribuirá cada nueve meses, siendo la empresa junto con los representantes legales de los trabajadores los encargados de la elección de forma y calidad de las prendas de trabajo.

Art. 14. Desgaste de herramientas. — Para este concepto será lo establecido según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 15. Prestación por invalidez o muerte. — Para este concepto será lo establecido según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 16. Formación profesional y contrato de aprendizaje. — Para este concepto se estará a lo establecido sobre la materia en el convenio colectivo provincial del sector de Industrias de la Madera.

Art. 17. Garantías sindicales. — Para este concepto será lo establecido según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Art. 18. Jubilación. — Para este concepto será lo establecido según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

A N E X O

Se incluye en el artículo 4.º del convenio de empresa de Bolea Hogar, S. A., que todos los trabajadores de esta empresa tendrán una prima de 3.000 pesetas durante el tiempo de vigencia del presente convenio.

TABLA DE SALARIOS MENSUALES

Categoría	Salario base convenio (30 días)	Complemento fijo c. empresa (30 días)
Encargado	73.560	30.540
Oficial primera	63.510	30.000
Oficial segunda	58.380	27.600
Ayudante A	55.560	25.890
Ayudante B	55.560	12.540
Peón	54.000	15.450

Formación profesional 1.º grado, según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Formación profesional 2.º grado, según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Aspirantes administrativos 16 años, según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Aspirantes administrativos 17 años, según el convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

Todas las demás categorías que no se incluyen aquí serán según convenio colectivo provincial de Industrias de la Madera.

TABLA DE SALARIOS ANUALES

Encargado	1.413.670
Oficial de primera	1.264.725
Oficial de segunda	1.162.850
Ayudante A	1.102.095
Ayudante B	939.670
Peón	952.975
Titulados superiores	1.577.853
Titulados grado medio	1.339.425
Jefe de taller	1.339.425
Proyectista, delineante, dibujante y técnico org. de primera	1.184.977
Dibujante y técnico de organización de segunda	1.091.894
Viajante y corredor de plaza	1.038.847
Ayudante técnico sanitario	1.046.129
Auxiliar analista	998.911
Guarda, vigilante y portero	947.535
Jefe de oficina	1.367.803
Oficial de primera administrativo	1.217.180
Oficial de segunda administrativo	1.023.999
Auxiliar, mecanógrafa y telefonista	941.421
Aspirante administrativo 17 años	525.785
Aspirante administrativo 16 años	398.746
Formación profesional segundo grado	633.580
Formación profesional primer grado	540.944

Empresa Arbeg, S. A.

Núm. 32.568

Vistos los acuerdos adoptados por los representantes de los trabajadores y de la empresa Arbeg, S. A., sobre modificaciones introducidas al convenio colectivo de esta empresa, suscritos el día 24 de abril de 1990, recibidos en esta Dirección Provincial el día 8 de mayo, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

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, 17 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

Texto de las modificaciones introducidas al convenio de esta empresa, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 149, de fecha 30 de junio de 1989

Artículo 20. Su segundo párrafo será como sigue: "La jornada laboral, para el personal que trabaje a tarea, la empresa determinará la misma conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, fijando a cada trabajador la tarea a realizar en un período determinado de tiempo, y al objeto de conseguir mayor productividad y rendimiento a las rutas se tendrá muy en cuenta la correcta carga de los vehículos respecto a las cajas a distribuir y clientes a visitar".

Art. 23. Los permisos contemplados en este artículo, en sus apartados 1 y 4, serán retribuidos con el salario de convenio, antigüedad, plus convenio y la parte proporcional de la prima percibida en el mes.

Art. 37. Los días considerados como premio a la jubilación anticipada estarán compuestos de salario de convenio, antigüedad y plus de convenio.

Cláusula de revisión salarial. — Si el IPC que establece el INE registrara el 31 de diciembre de 1990 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1989 superior al 6 % se efectuará una revisión salarial aplicando sobre las bases al 31 de diciembre de 1989, desde el momento en que se tenga conocimiento, con efectos al 1 de enero de 1990, un incremento de percepciones que corresponda a la diferencia entre el IPC oficial y el 6 %.

La vigencia de estas modificaciones, como la del texto íntegro, será hasta el día 31 de diciembre de 1990.

Esta fecha servirá de referencia para, en su caso, poder denunciar este convenio cualquiera de las partes tres meses antes de su caducidad.

Anexo I

TABLAS SALARIALES

Categorías	Salario base mes	Plus convenio mes
Jefe de departamento	126.555	18.194
Jefe adjunto	109.713	16.073
Jefe de depósito	109.713	16.073
Administración:		
Oficial de primera	82.409	10.451
Oficial de segunda	79.403	9.913
Auxiliar	68.363	9.380
Subalternos:		
Telefonista	65.237	8.841
Ordenanza	65.237	8.841
Portero	65.237	8.841
Vigilante	65.237	8.841
Limpieza	62.148	8.567

Categorías	Salario base día	Plus convenio día
Encargado de ventas	2.808	364
Encargado de grupo	2.808	364
Encargado de sección	2.808	364
Oficial de primera	2.572	346
Oficial de segunda	2.456	328
Ayudante	2.368	310
Subalterno de distribución	2.193	293
Peón	2.077	275

TABLAS SALARIALES ANUALES

Categorías	Salario base año	Plus convenio año	Total año
Jefe de departamento	1.940.510	278.975	2.219.485
Jefe adjunto	1.682.266	246.453	1.928.719
Jefe de depósito	1.682.266	246.453	1.928.719

Categorías	Salario base año	Plus convenio año	Total año
Administración:			
Oficial de primera	1.263.535	160.249	1.423.784
Oficial de segunda	1.217.513	151.999	1.369.512
Auxiliar	1.048.233	143.827	1.192.060
Subalternos:			
Telefonista	1.000.301	135.562	1.135.863
Ordenanza	1.000.301	135.562	1.135.863
Portero	1.000.301	153.562	1.135.863
Vigilante	1.000.301	135.562	1.135.863
Limpieza	952.936	131.361	1.084.297
Producción, distribución y servicios:			
Encargado de ventas	1.305.720	169.260	1.474.980
Encargado de grupo	1.305.720	169.260	1.474.980
Encargado de sección	1.305.720	169.260	1.474.980
Oficial de primera	1.195.980	160.890	1.356.870
Oficial de segunda	1.142.040	152.520	1.294.560
Ayudante	1.101.120	144.150	1.245.270
Subalterno	1.019.745	136.245	1.155.990
Peón	965.805	127.875	1.093.680

Anexo 2

Primas de distribución

Categorías	Normal		Litro	Pos-Mix BIB 20	BIB 10
	doble, latas iglu	1.500 Pet o 2.000			
E. de ventas	8,00	8,00	8,00	72	36
E. de grupo	2,56	2,56	2,56	60	30
Oficial 1. ^a prevent.	8,00	8,00	8,00	72	36
Oficial 1. ^a y 2. ^a	10,64	14,44	17,00	108	54
Ayudante	8,50	10,52	12,40	78	39

Selección de envase: 2,21.

Dietas

Comida	1.000
Comida y cena	2.000
Completa	3.375
Ayuda comida	500

Horas extraordinarias

Oficial de 1. ^a	940
Oficial de 2. ^a	901
Ayudante	824
Subalterno	599
Limpieza	599
Peones	599

Anexo 3

Complemento pagas extraordinarias

Categorías	Marzo	Septiembre
Jefes	30.720	30.720
Adjuntos	27.588	27.588
Encargados	19.963	19.963
Oficial de primera	19.060	19.060
Oficial de segunda	18.073	18.073
Auxiliar y ayudante	17.300	17.300
Subalternos	16.170	16.170
Peones	13.038	13.038

	Octubre	Julio	Diciembre	Total
	15.700	19.500	19.500	116.140
	15.700	17.500	17.500	105.876
	15.700	13.000	13.000	81.626
	15.700	11.800	11.800	77.420
	15.700	11.100	11.100	74.046
	15.700	10.600	10.600	71.500
	15.700	10.100	10.100	68.240
	15.700	7.500	7.500	56.776

Viajes

Ordinario ciudad	1.150
Camión 13 toneladas	2.050
Camión 17 toneladas	2.650

Tesorería Territorial de la Seguridad Social

Núm. 21.024

Habiendo resultado devueltos, por el Servicio de Correos, los requerimientos expedidos para el pago de cuotas del Régimen Especial de Empleados de Hogar, en los domicilios obrantes en esta Tesorería Territorial, por desconocidos, ausentes sin domicilio y rehusados, en aplicación del párrafo 3º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se requiere a los abajo relacionados y por los períodos e importes igualmente reseñados, para que en el plazo de QUINCE DIAS, a contar desde esta publicación, formulen las aclaraciones pertinentes ante esta Tesorería Territorial, advirtiéndole que de no recibir comunicación alguna, dentro de dicho plazo, procederemos a su exacción por la Vía Ejecutiva.

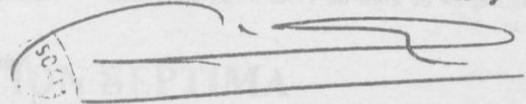
REGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS DE HOGAR

DR. NUMERO	DC	NOMBRE	C. NUMER.	AÑO	PERIODO	IMPORTE
50 020.594	22	JULIA AGUD MIGUEL	R	466 89	0187 0387	33.927
50 020.599	27	MAXIMILIANO ASSO CARRANZA	R	467 89	0887 1087	33.927
50 021.160	06	M. CRISTINA BARRIOS ADOM	R	469 89	1287 1287	11.309
50 440.985	40	M. SOLEDAD AYLLON PEREZ	R	18 90	0188 1288	111.699
50 469.319	50	ANGELES CLAVERO ACERO	R	19 90	0988 0988	12.411
50 606.117	78	TOMASA PEREZ HERNANDEZ	R	33 90	0688 0688	12.411
50 004.285	09	JOSEFINA AZNAREZ GARCIA	R	66 90	0388 0388	12.411
50 008.732	91	JUAN ESTEBAN TORRALBA	R	76 90	0488 0888	37.233
50 011.454	00	PABLO HORNA ABAD	R	95 90	0188 1288	148.932
50 016.099	86	JUSTO PEREZ MUÑOZ	R	144 90	0188 0488	49.644

DR. NUMERO	DC	NOMBRE	C. NUMER.	AÑO	PERIODO	IMPORTE
50 017.055	72	FERNANDO ARREGUI MORENO	R	163 90	0788 0988	37.233
50 017.367	93	LUIS CAPAZ FUENTES	R	171 90	0188 0888	99.288
50 017.433	62	MARIANO IZUEL SANCIEMENTE	R	172 90	0588 0588	12.411
50 019.278	64	JUAN B. COLIO MELERO	R	211 90	0188 0388	37.233
50 019.630	28	JOSE ANTONIO TEMPLADO MIRA	R	217 90	0188 0788	86.877
50 020.369	88	CONSUELO DEL RIO FORCEN	R	234 90	0788 0788	12.411
50 020.905	42	MATHEUS ROELS HERMANUS	R	258 90	0988 0988	12.411
50 021.055	95	ANGEL GOYANES FEIJOO	R	270 90	0588 0588	12.411
50 021.072	15	M. JOSE ALAYETO MURE	F	274 90	0588 1088	74.465
50 021.122	65	LUIS GOMEZ LAGUNA	R	279 90	0488 0488	12.411
50 021.194	40	PEDRO ORTEGA VILLALBA	R	290 90	0188 0188	148.932
50 021.250	96	ISABEL GRANADOS BERJILLO	R	302 90	0988 1188	37.233
50 021.275	24	CESAR GRACIA BURILLO	R	306 90	1088 1088	12.411

Zaragoza, 23 de Marzo de 1.990

EL TESORERO TERRITORIAL,



Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Teruel

Cédula de citación

Núm. 36.730

En virtud de lo acordado por el Ilmo. señor director provincial de Trabajo y Seguridad Social en expediente de conciliación número 482 de 1990, instado por Jesús Peralta Guillén, contra la empresa Rafael García Martínez, en reclamación por despido, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 del Real Decreto 2.756 de 1979, de 23 de noviembre, y el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se cita a la mencionada empresa, que no ha sido hallada en su último domicilio en Ejea de los Caballeros (Zaragoza), paseo del Muro, número 4, tercera, para que comparezca el día 20 de junio de 1990, a las 11.00 horas, en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, sita en esta ciudad (plaza de la Catedral, 9, segunda planta).

Teruel, 4 de junio de 1990. — El secretario.

Tribunal Superior de Justicia de Aragón

SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Núm. 28.951

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo núm. 700 de 1990, promovido por Valentín Valenzuela Castaño, contra el director general de Aviación Civil, por resolución de 27 de junio de 1989, imponiendo sanción de un día de deducción de haberes por falta leve, y contra desestimación presunta por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto ante el Ministerio de Transportes el 26 de julio de 1989.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29 b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 4 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.277

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 578 de 1990, promovido por el procurador don Isaac Giménez Navarro, en nombre y representación de doña Josefina Latorre García, doña María Sánchez López, doña Pilar García Sancho y don Francisco, doña María y don Manuel García Sánchez, contra el Jurado Provincial de Expropiación Forzosa de Zaragoza y acuerdo de 19 de febrero de 1990, desestimando recurso de reposición interpuesto contra el de 11 de diciembre de 1989, fijando justiprecio de finca en calle Capitán Pina, número 66.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 26 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 26.174

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 613 de 1990, promovido por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, contra el Jurado Provincial de Expropiación Forzosa de Zaragoza, por acuerdo de 19 de febrero de 1990 desestimando recurso de reposición interpuesto contra acuerdo de 11 de diciembre de 1989 relativo a justiprecio en la expropiación de la finca catastral Z-01-21-51-009, propiedad de Antonia Royo Abentro (expediente 180-89).

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 20 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.288

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 627 de 1990, promovido por don Carlos Fernández Pintre, contra el Jurado Provincial de Expropiación Forzosa de Zaragoza y acuerdo de 11 de diciembre de 1989, fijando justiprecio de finca en calle Capitán Pina, número 50, expropiada por el Ayuntamiento, y contra acuerdo de 19 de febrero de 1990, desestimando recurso de reposición.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 24 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.292

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 634 de 1990, promovido por don Manuel Berges Larrosa, contra resolución de 8 de agosto de 1988 en expediente número 964-88, imponiendo sanción por funcionamiento de máquina recreativa sin tener colocada guía de circulación; de 27 de marzo

de 1989 del Ministerio del Interior, desestimando el recurso de alzada, y de 5 de febrero de 1990, desestimando el recurso de reposición.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 25 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.290

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 608 de 1990, promovido por don Joaquín de la Torre Bailo, contra la Dirección General de la Guardia Civil y acuerdo de 19 de mayo de 1989, denegando licencia de arma corta, y contra resolución del Ministerio del Interior de 19 de enero de 1990, desestimando el recurso de alzada, expediente número 143314, referencia MA-PC.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 24 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.293

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 644 de 1990, promovido por Fabersanitas, S. A., contra acuerdo de 31 de enero de 1990, expediente 50-013227-89, del Tribunal Económico-Administrativo Regional, que desestima la reclamación interpuesta contra apremios dictados por el jefe de la Dependencia Provincial de Recaudación.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 25 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.291

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 616 de 1990, promovido por don José-Ignacio García Julián, contra la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza y resolución de 19 de enero de 1989, imponiendo sanción de 501.000 pesetas por emplear menores de edad en trabajos a ellos prohibidos, y resolución del director general de 8 de marzo de 1990, desestimando recurso de alzada, expediente número 1421-89 RL, acta número 2.965-88.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 24 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.283

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 643 de 1990, promovido por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja, contra acuerdo de 31 de enero de 1990, desestimatorio de las reclamaciones económico-administrativas números 1392, 1393, 1394, 1395, 1396, 1397, 1398 y 1399, todas de 1988, interpuestas contra las liquidaciones giradas por la Delegación de Hacienda, relativas al pago de licencia fiscal de 1987 de las oficinas de dicha Caja de Ahorros de Illueca, Brea de Aragón, Ateca, Terrer, Alhama de Aragón, Torrijos, Sabiñán y Ariza.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 25 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 27.282

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 646 de 1990, promovido por don José-Manuel Usón Alcubierre, contra acuerdo de desestimación de la reclamación de indemnización por la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones, presentada el 24 de octubre de 1989, bajo el número 09119 del Registro de Entrada.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 25 de abril de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 29.402

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 708 de 1990, promovido por Javier Deus Fombellida, contra la directora gerente del Hospital Clínico Universitario de Zaragoza, por oficio de 22 de diciembre de 1989 imponiendo sanción de amonestación por escrito, y contra desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de alzada interpuesto el 10 de enero de 1990 ante el subsecretario del Ministerio de Sanidad.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 4 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 29.409

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 679 de 1990, promovido por el procurador don Fernando Peiré Aguirre, por designación apud acta de María-Teresa Gros Salas y María-Victoria Enériz González, contra el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales de la Diputación General de Aragón, por Orden de 24 de febrero de 1989 publicando acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de diciembre de 1988 aprobando valoraciones de los puestos de trabajo desempeñados por funcionarios de la comunidad autónoma.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 8 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 29.410

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 678 de 1990, promovido por el procurador don Rafael Barrachina Mateo, en nombre y representación del Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja, contra el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Aragón y resoluciones de 18 de enero de 1990, en reclamaciones números 1.228 a 1.241-88, ambos inclusive, y de 15 de febrero de 1990, en reclamaciones números 1.400 a 1.413-88, ambos inclusive, sobre denegación de exención de licencia fiscal del ejercicio de 1987, correspondientes a liquidaciones de oficinas de dicha Caja de Ahorros en diversas localidades.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30, de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 8 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 32.821

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo núm. 759 de 1990, promovido por Salvador Herranz Establés, contra resolución de la Dirección General de la Policía de 30 de octubre de 1989 cubriendo vacantes de la categoría de inspectores-jefes al 4 de enero de 1989 y se convoca a realizar pruebas de aptitud para ascenso a la misma categoría (Orden general de la Dirección General de la Policía núm. 696, de 6-11-89); contra desestimación presunta

por silencio administrativo del recurso de reposición interpuesto el 30 de noviembre de 1989, y contra acuerdo de 30 de noviembre de 1989 cubriendo vacantes en la categoría de inspectores-jefes al 4 de enero de 1989 (Orden general núm. 704, de 1-1-90).

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29 b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 17 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Núm. 32.822

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo núm. 754 de 1990, promovido por José-Luis Azón Soto, contra resolución de 10 de noviembre de 1989 desestimando abono de diferencias salariales entre las categorías de jefe de negociado y jefe de servicio del Ayuntamiento de Zaragoza, y contra resolución de 2 de marzo de 1990 desestimando recurso de reposición.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29 b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 17 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

SECCION SEXTA

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 35.296

Aprobados por la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión de 21 de mayo de 1990, los pliegos de condiciones económico-administrativas que han de regir las subastas de pastos de los montes de propios del Ayuntamiento de "La Cuesta" y "Jarandín", y tramitados por el procedimiento de urgencia, se exponen al público, a efectos de reclamaciones, por plazo de ocho días hábiles.

De no presentarse éstas, o resueltas que sean, en su caso, se celebrarán las subastas públicas a las 13.30 horas del día siguiente hábil al en que se cumplan diez, también hábiles, a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Las subastas se celebrarán en el salón de actos de la Casa Consistorial. Si quedaran desiertas, se celebrarán unas segundas, con las mismas condiciones, a los cinco días hábiles siguientes de la fecha de celebración de las primeras, a la misma hora y en el mismo local.

Epoocas de aprovechamiento: Desde el 1 de junio de 1990 hasta el 31 de mayo de 1991. Quedan excluidas del aprovechamiento de pastos, durante el período comprendido entre el 1 de marzo y el 20 de octubre, aquellas parcelas de cultivo con plantaciones de viña y arbolado de secano.

Tipo de licitación: Es el correspondiente a cada lote o cuartel que se describe a continuación, al alza:

Lote, superficie en hectáreas y tasación en pesetas

Monte "La Cuesta":

- Lote núm. 1. — Polígonos A y B, sector sur. 32-79-00. 26.500.
 - Lote núm. 2. — Polígonos C y CH, sector sur. 38-10-00. 30.800.
 - Lote núm. 3. — Polígonos D y E, sector sur. 36-46-00. 29.500.
 - Lote núm. 4. — Polígonos F y G, sector sur. 26-50-00. 21.400.
 - Lote núm. 5. — Polígonos H e Y, sector sur. 30-01-00. 24.300.
 - Lote núm. 6. — Polígonos J y K, sector sur. 28-75-00. 23.400.
 - Lote núm. 7. — Polígonos L y LL, sector sur. 30-95-00. 25.000.
 - Lote núm. 8. — Polígono M, sector sur. 15-64-00. 12.600.
 - Lote núm. 9. — Polígonos N y O, sector norte. 41-60-00. 33.600.
 - Lote núm. 10. — Polígono Ñ y parte DD, sector norte. 41-69-00. 33.700.
 - Lote núm. 11. — Polígonos RR y parte P y Q, sector norte. 34-59-00. 28.000.
 - Lote núm. 12. — Polígonos R, S, T y parte P y Q. 54-71-00. 44.200.
 - Lote núm. 13. — Polígonos V y W. 26-00-00. 21.000.
 - Lote núm. 14. — Polígono XD y parte del W. 30-57-00. 24.700.
 - Lote núm. 15. — Polígonos Y y Z. 40-80-00. 33.000.
 - Lote núm. 16. — Polígonos AA y BB. 32-55-00. 26.300.
 - Lote núm. 17. — Polígono CC y cinco parcelas del DD. 16-75-00. 13.500.
- Tasación para subasta globalizada, 808 pesetas por hectárea.

Monte "Jarandín":

- Lote único. 1-26-40. 600. Tasación por hectárea, 75 pesetas.
- Fianzas: La provisional se fija en el 2 % del tipo de tasación. La definitiva, en el 4 % del precio de adjudicación.

Presentación de plicas: Las proposiciones para optar a las subastas se presentarán en Secretaría, de 9.00 a 14.00 horas, hasta el día inmediato anterior hábil al de la celebración de las subastas.

Documentos a presentar: A la proposición deberá adjuntarse el resguardo del ingreso de la fianza provisional y declaración jurada de no hallarse incurrido en las causas de incompatibilidad a que se refieren los arts. 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación.

La Almunia de Doña Godina, 25 de mayo de 1990. — El alcalde, Fernando Monteagudo Aznar.

Modelo de proposición

Don, de años de edad, de profesión, vecino de La Almunia de Doña Godina, con domicilio en calle, número, con documento nacional de identidad número, expedido en el de de 19....., titular de la cartilla ganadera núm., en nombre propio (o en representación de, que ostenta con poder bastante), enterado del pliego de condiciones económico-administrativas, así como de los demás documentos obrantes en el expediente de subasta, se comprometo a arrendar el aprovechamiento de los pastos del lote o cuartel número del monte denominado ("La Cuesta" o "Jarandín"), con arreglo a las condiciones estipuladas, que acepta en todas sus partes, y por el que ofrece la cantidad de (en letra y número) pesetas.

(Fecha, y firma del licitador.)

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NUM. 8

Núm. 35.766

El juez del Juzgado de Primera Instancia número 8 de Zaragoza;

Hace saber: Que en ejecutivo 164 de 1990, a instancia de la actora Banco Atlántico, S. A., representada por el procurador señor Sancho Castellano, siendo demandados Antonio Serón Usón y Aurora Blasco Sánchez, y José Javier Blasco y Silvia González Tambo, con domicilio en calle Tomás Higuera, 17, y camino Cabaldós, 25, respectivamente, 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 Los bienes se encuentran depositados en poder de los demandados y en su domicilio, donde podrán ser examinados.
- 5.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.30 horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 10 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 11 de septiembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 16 de octubre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

Propiedad de Antonio Serón Usón y Aurora Blasco Sánchez:

Un elevador marca "Istobal", de 2.500 kilos de peso, modelo 42712. Valorado en 300.000 pesetas.

Un elevador marca "Harry Walker", patente 336381, tipo 5419, de 2.500 kilos de peso. Valorado en 250.000 pesetas.

Bienes propiedad de José-Javier Blasco Sánchez y Silvia González Tambo:

Un televisor en color, marca "Philips", de 24 pulgadas. Valorado en 45.000 pesetas.

Una librería de madera, de unos 2,50 x 3 metros, con distintos departamentos. Valorada en 45.000 pesetas.

Un sofá de cinco módulos, tapizado en tela de flores. Valorado en 25.000 pesetas.

Servirá el presente, en su caso, de notificación en forma a los demandados.

Dado en Zaragoza a treinta de mayo de mil novecientos noventa. — El juez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 9

Núm. 36.784

El juez del Juzgado de Primera Instancia número 9 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 374 de 1988, a instancia de Araceli Lapetra Salvo, representada por la procuradora señora Mayor, siendo demandado José-Luis Galindo Monge, con domicilio en Nuestra Señora de Sancho Abarca, núm. 4, 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 Las consignaciones que se efectúen para participar en la subasta deberán ingresarse en la cuenta perteneciente a este Juzgado núm. 4920 del Banco Bilbao-Vizcaya, sito en la avenida César Augusto, núm. 2.
- 5.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.00 horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 12 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 7 de septiembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 4 de octubre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1. Cinco mesas de madera, de color claro, rectangulares; diez banquetas y un armario con cuatro cajones y repisa, todo ello a juego. Valorados en 75.000 pesetas.
2. Cuatro mesas de formica blanca, de 90 centímetros de diámetro; doce sillas de plástico, blancas, y dos taburetes de bar. Valorados en 78.000 pesetas.
3. Catorce cuadros de pared, de distintos tamaños, y dos extintores de incendios. (No figura valoración.)
4. Una cadena musical compuesta de amplificador, radio, cassette y dos bafles. Valorada en 12.000 pesetas.
5. Una caja registradora, sin marca visible; un molino de café, marca "Ortega", y una cafetera de dos brazos, marca "Fortumac". Valorados en 145.000 pesetas.
6. Un equipo de aire acondicionado y sus accesorios, extendido por el local, y la instalación de energía eléctrica y sus aparatos. Valorados en 175.000 pesetas.
7. Un armario congelador, un frigorífico de dos puertas, marca "Agni", y dos frigoríficos botelleros adosados al mostrador, todos ellos de acero inoxidable. Valorados en 150.000 pesetas.
8. Una freidora marca "Gayc" y una cocina de butano de dos fuegos. Valoradas en 25.000 pesetas.
9. Doce sillas con asiento y respaldo de lona y armazón metálico. Valoradas en 36.000 pesetas.
10. Diversa vajilla de bar, vasos, copas, tazas, platos, cucharillas, etc.; algo de menaje de cocina; varias botellas de diversos licores, empezadas la mayor parte, y otras pocas de cerveza, así como algunas cajas de cerveza vacías. Valorado todo ello en 10.000 pesetas.

Total, 706.000 pesetas.

Zaragoza a veintinueve de mayo de mil novecientos noventa. — La magistrada-jueza. — El secretario judicial.

Juzgados de lo Social

JUZGADO NUM. 1

Cédula de citación

Núm. 36.203

En cumplimiento de lo ordenado por el Ilmo. señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social número 1, en autos seguidos bajo el número 302 de 1990, instados por don Mariano Cunchillos Salvatierra, contra Construcciones Imperial, S. A., en reclamación de cantidad, y encontrándose la demandada en ignorado paradero se le cita para que comparezca en la sala audiencia de este Juzgado (sito en calle Capitán Portolés, 1-3-5, quinta planta, de esta ciudad), al objeto de asistir al acto de juicio que tendrá lugar el próximo día 20 de junio, a las 11.20 horas, advirtiéndole que si no compareciere le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de citación a la demandada Construcciones Imperial, S. A., se inserta la presente cédula en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza a treinta de mayo de mil novecientos noventa. — El secretario.

PARTE NO OFICIAL

COMUNIDAD DEL SINDICATO DE RIEGOS DE BOQUIÑENI

Núm. 36.738

La Junta general que establece el artículo 52 de las ordenanzas por las que se rige esta Comunidad tendrá lugar en el local de la Cámara Agraria Local de Boquiñeni, a las 16.00 horas del día 24 de junio, y de no reunirse mayoría se celebrará media hora después, tomándose acuerdos con la asistencia que concurra, para tratar del examen y aprobación de la memoria general correspondiente a todo el año anterior que ha de presentar el Sindicato; de todo lo que convenga para el mayor aprovechamiento de las aguas y distribución de los riegos en el año corriente; del examen de las cuentas de gastos correspondientes a todo el año anterior que deba presentar el Sindicato, y cuantos ruegos y preguntas haga la General dentro de las ordenanzas por las que se rige esta Comunidad.

Boquiñeni, 29 de mayo de 1990. — El presidente, Alberto Almau Almau.

ESPEY, S. A.

Núm. 36.697

El presidente del Consejo de Administración de Espey, S. A., convoca a los accionistas a la Junta general ordinaria, que tendrá lugar a las 16.30 horas de los días 25 y 26 del mes de junio de 1990 en primera y segunda convocatorias, respectivamente, en el salón de actos del Centro Pignatelli, sito en paseo de la Constitución, núm. 6, de Zaragoza, y con el siguiente

Orden del día

- 1.º Lectura y aprobación, si procede, del acta de la Junta anterior.
 - 2.º Lectura y aprobación, si procede, de la memoria, balance y cuentas del ejercicio anterior y de la gestión del Consejo, así como ratificación de la actuación del Consejo hasta la fecha.
 - 3.º Aplicación de la cuenta de resultados.
 - 4.º Nombramiento de censores de cuentas para el ejercicio 1990.
 - 5.º Nombramiento de interventores para la redacción del acta.
 - 6.º Proposiciones, ruegos y preguntas.
- Zaragoza, 7 de junio de 1990. — El presidente.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA



Déposito legal: Z. núm. 1 (1958)

Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. de Rentas)
Plaza de España, núm. 2 - Teléfono * 22 18 80
Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n. - Teléfono 31 78 36

CIF: P-5.000.000-1

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

	PRECIO
	Pesetas
Suscripción anual	9.000
Suscripción trimestral	2.500
Suscripción anual especial Ayuntamientos (sólo una suscripción) .	2.000
Ejemplar ordinario	40
Ejemplar con un año de antigüedad	60
Ejemplar con dos o más años de antigüedad	100
Importe por línea impresa o fracción	170
Anuncios con carácter de urgencia	Tasa doble
Anuncios por reproducción fotográfica:	
Una página	30.000
Media página	16.000

(Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente)

El *Boletín Oficial de la Provincia* puede adquirirse en la Fundación Institución Fernando el Católico. — Palacio Provincial