



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLVIII

Sábado, 5 de septiembre de 1981

Núm. 202

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

Se publica todos los días laborables

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

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

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

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

SECCION QUINTA

Núm. 8.285

Alcaldía de Zaragoza

Ha solicitado la Comunidad de propietarios de la calle Julián Sanz Ibáñez, 13 y 15, la instalación y funcionamiento de aparcamiento privado.

Se abre información por término de diez días, durante los cuales serán oídos los vecinos más inmediatos al lugar de la instalación, conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961, cuyo plazo empezará a contarse desde el día siguiente al en que se publique este anuncio en el «Boletín Oficial» de esta provincia.

Lo que se anuncia al público para su conocimiento y efectos oportunos. Zaragoza, 21 de agosto de 1981. — El Alcalde, Ramón Sáinz de Varanda.

Núm. 8.325

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa

«Lipoquímicas Reunidas», S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se acuerda la publicación del Convenio colectivo de la empresa «Lipoquímicas Reunidas», S. A.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Lipoquímicas Reunidas», S. A., recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo con fecha 17 de julio de 1981, suscrito por la representación de la empresa y de los trabajadores el día 29 de junio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos de esta Delegación Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

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

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

Zaragoza, 24 de agosto de 1981. — El Delegado de Trabajo accidental, Manuel Valiente Edo.

TEXTO DEL CONVENIO

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito personal. — El presente Convenio afectará a los trabajadores que prestan sus servicios en la planta de «Lipoquímicas Reunidas», S. A. (en adelante «Liresa»), de Zaragoza, con excepción hecha de los cargos a que se refieren los artículos 1.3 c) y 2.1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del personal dedicado a la actividad comercial, aunque estén instalados, físicamente, en Zaragoza.

Art. 2.º Ambito funcional. — El Convenio regulará las condiciones laborales entre «Liresa» y los trabajadores a su servicio incluidos en el artículo anterior. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Art. 3.º Ambito territorial. — El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe al centro de trabajo sito en Zaragoza (calle A, parcelas 51-56, del polígono de Malpica), incluyendo fábrica y oficinas.

Art. 4.º Ambito temporal. — El Convenio entrará en vigor el 1.º de junio de 1981 y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 1982, a todos los efectos.

El Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales sucesivos si no se denuncia por cualquiera de las partes dentro del plazo previsto.

Art. 5.º Denuncia. — A efectos de la posible denuncia del Convenio, el plazo de preaviso será de dos meses. La parte que denuncie el Convenio dará cuenta de su decisión a la otra parte.

Art. 6.º Comisión paritaria. — Para entender de cuantas cuestiones se susciten de la interpretación de aplicación de este Convenio se constituye una comisión paritaria, que estará formada por tres miembros del comité y un número igual de representantes designados por la dirección de la empresa.

Art. 7.º Garantías personales. — Serán respetadas a título personal aquellas condiciones salariales que, en cómputo anual, sean más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio. El respeto de estas situaciones personales no supone para la empresa la obligación de hacerlas extensivas a quienes no disfruten en la actualidad de ellas.

Art. 8.º Compensación. — Las condiciones salariales que se pactan serán compensables en cómputo anual con las que se vinieran percibiendo por disposición legal, jurisprudencial, Ordenanza laboral, Convenio colectivo o contrato privado.

Art. 9.º Absorción. — Las mejoras exclusivamente salariales motivadas por disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno o todos de los conceptos retributivos originará una repercusión en las condiciones pactadas en este Convenio únicamente en el caso de que, consideradas en su conjunto y sumadas a las vigentes con anterioridad, superen el nivel anual de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras recogidas en este Convenio.

Art. 10. Unidad de Convenio. — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de

aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 11. Organización del trabajo. — La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa, con las limitaciones legales y lo acordado en el presente Convenio.

En el caso de la implantación de un sistema de incentivos, antes de su aplicación se tomará como referencia el capítulo II del Convenio general de la Industria Química de fecha 25 de febrero de 1980.

Art. 12. Rendimiento normal. — Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a desarrollar en cada momento la actividad necesaria para conseguir un rendimiento normal en todas las áreas de trabajo.

Se considerará rendimiento normal el que debe desarrollar un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo, responsable y bien dirigido. Los rendimientos mínimos serán fijados por la dirección de la empresa, y en su definición, que se realizará de acuerdo con las normas usuales del control de productividad, será oído el comité de empresa.

Capítulo II

Jornadas y descansos

Art. 13. Jornada de trabajo. — Se establece como duración de la jornada de trabajo la siguiente:

a) Para todo el personal de fábrica: cuarenta y dos horas semanales.

b) Para todo el personal de oficina: treinta y ocho y media horas semanales.

La jornada semanal de fábrica se distribuirá mediante la prestación sucesiva de tres semanas de cuarenta horas y una semana de cuarenta y ocho horas.

La jornada semanal de oficina se distribuirá en horarios distintos para invierno y verano, prestando durante la época de invierno una jornada semanal de cuarenta horas en cinco días, y durante la época de verano una jornada semanal de treinta y dos y media horas, determinándose la duración total de la jornada anual.

Art. 14. Prolongación de la jornada laboral y su retribución. — El régimen de horas extraordinarias será en general el definido legalmente, observándose los siguientes supuestos concretos:

a) Prolongación por falta de asistencia del sustituto: Queda fijada la obligatoriedad de la prolongación de la jornada diaria en las áreas de «Sulphurex», «Sabiz» y mantenimiento para el trabajador no sustituido, con una duración máxima de cuatro horas los tres primeros días que tal suceda y habiéndose agotado todas las posibilidades de sustitución. En estos casos se abonarán al trabajador las horas devengadas de carácter extraordinario, con un aumento de un 75 por 100, proporcionándole medio de transporte a la ciudad una vez terminado su trabajo. A las personas que realicen el servicio de este transporte con su vehículo particular les será abonado el precio de kilometraje establecido

por la empresa y las que utilicen vehículo público, previa presentación del recibo de importe, les será abonado el mismo. Igualmente les será suministrado un refrigerio cuando el tiempo previsible por el que se prolongue la jornada sea superior a dos horas, sustituible este refrigerio por una cantidad monetaria equivalente, que se establece en 550 pesetas, a voluntad del trabajador.

b) Prolongación por emergencia en el mantenimiento: Los trabajadores afectos a la sección de mantenimiento, tanto mecánicos como electricistas, quedan obligados a realizar cuantos trabajos resulten necesarios por emergencias ocurridas en las diversas áreas de fabricación, en el momento y hora en que ocurran y sean requeridos sus servicios. La empresa se compromete al pago del transporte en las mismas condiciones que en el apartado anterior y asimismo 550 pesetas en concepto de refrigerio. Las horas devengadas con carácter extraordinario se retribuirán con un incremento del 80 por 100, garantizándose un mínimo de dos horas si es fuera de jornada normal, o si es en prolongación de jornada, cuando esta prolongación sea superior a una hora.

c) Jornada dominical: La retribución de la jornada dominical y de los días festivos se efectuará con un aumento del 260 por 100 en los casos esporádicos de trabajo, y con un 380 por 100 cuando se realice este trabajo en cómputo de cuatro semanas, sin perjuicio de lo dispuesto respecto al descanso semanal.

Art. 15. Vacaciones. — El régimen de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal de la empresa será el siguiente:

Veintiún días naturales consecutivos en régimen de vacaciones colectivas, en fechas que se determinarán al inicio de cada ejercicio, preferentemente en verano. Como mínimo, y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38 d), 3, se conocerá la fecha del inicio de las vacaciones con dos meses de antelación.

Los restantes nueve días naturales, en fechas que libremente determinará la dirección de la empresa al inicio de cada ejercicio y de las que dará conocimiento al comité de empresa.

La liquidación de las vacaciones se efectuará teniendo en cuenta el promedio de los tres meses anteriores en jornada normal y con exclusión de las gratificaciones extraordinarias.

Al margen de lo anterior se considera como fiesta no recuperable el Sábado Santo.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 16. Tablas salariales. — Las tablas salariales se adjuntan como anexo del presente Convenio. Su importe es el resultado de incrementar a las vigentes al 30 de mayo de 1981 un 7,5 %, y sus efectos de 1.º de junio de 1981 a 15 de marzo de 1982.

Las tablas salariales vigentes al 11 de marzo de 1982 serán incrementadas automáticamente en un 7,50 por 100, con efectos de 16 de marzo a 31 de diciembre de 1982.

Estos aumentos serán aplicados de forma directamente proporcional a las tablas de referencia.

Art. 17. Gratificaciones extraordinarias. — Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán equivalentes en su cuantía, cada una de ellas, a treinta días de salario real, devengado en jornada normal. La paga de beneficios será de quince días del mismo salario y se fija su percepción para el 12 de octubre.

Art. 18. Plus de asistencia. — El plus de asistencia, que se devengará en la cuantía que se establezca en la tabla salarial anexa por las categorías que en ella se citan, se percibirá únicamente por día efectivo de asistencia al trabajo o por ausencia justificada. Se consideran ausencias justificadas las relacionadas en el artículo 21.

Su cuantía es la suma de los anteriormente vigentes plus de asistencia y plus de absentismo, referido al día de trabajo, incrementada en el porcentaje que se añade al salario base.

Art. 19. Plus de valoración de puestos. — La dirección de la empresa se reserva la facultad de fijar pluses especiales, en atención a la función, responsabilidad, condiciones y eficacia de determinados puestos de trabajo.

Art. 20. Complemento en caso de enfermedad o accidente. — La empresa, en caso de enfermedad o accidente, completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real, con los condicionamientos previstos en el artículo siguiente para la corrección del absentismo.

Art. 21. Corrección del absentismo. Ambas partes, reconociendo el grave problema del absentismo, acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

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

3. Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

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

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

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

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

— Las ausencias derivadas de hospitalización.

— Las ausencias debidas a accidentes laborales.

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

— Los permisos por maternidad de la trabajadora.

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

4. Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada-hora a trabajar durante el periodo de un mes, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de incapacidad laboral transitoria establecido en el capítulo anterior.

Tal cómputo se efectuará mes a mes.

Art. 22. Abono de salarios. — El abono de salarios se efectuará a finales de mes, a través de una entidad bancaria, y comprenderá el salario normal del mes y las incidencias ocurridas desde y hasta el penúltimo sábado de cada mes.

Mientras duren las actuales circunstancias de intervención judicial, el periodo de incidencias se adaptará a estas especiales circunstancias.

En cualquier caso, el cobro de salarios no afectará a la jornada efectiva de trabajo. Se excluye el cobro de subsidios personales de desempleo.

Capítulo IV

Disposiciones de carácter sindical

Art. 23. Información. — El comité de empresa dispondrá de la información siguiente:

— Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la empresa, al menos con carácter trimestral.

— Derecho a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados y memoria, así como de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

— Derecho a participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

— Derecho a conocer con suficiente antelación los planes de formación profesional de la empresa, procesos de fusión, absorción y modificación del «status» jurídico de la misma y las modificaciones de la actividad empresarial.

— Derecho a la información y consulta previa respecto de estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo con relación a todo el personal.

— Derecho a recabar de la empresa las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad y el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

— Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia labo-

ral y de seguridad social y las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo de la empresa.

— Derecho a la información con antelación sobre la colocación de los trabajadores en la empresa, pudiendo oponerse a la propuesta empresarial, si estima existe infracción de normas, ante los organismos competentes.

Art. 24. Garantías sindicales. — Con independencia de lo dispuesto legalmente:

— No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la negociación del Convenio de empresa.

— Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

— Las asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que puedan estudiarse en cada caso planteamientos urgentes.

Art. 25. Acción sindical. — La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá de los trabajadores afiliados a un sindicato que puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos que dispongan de una afiliación superior al 10 por 100 podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los sindicatos con una afiliación superior al 10 por 100 podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección.

La entrada de los dirigentes sindicales, economistas, abogados, etc., con ocasión de tratarse temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de crisis, análisis de la información económica que proporciona la empresa, etc.) será permitida, analizando la empresa en cada caso el número de asistentes.

Capítulo V

Disposiciones de carácter social y asistencial

Art. 26. Ayuda escolar. — La empresa concederá anualmente y en una sola vez, en el mes de septiembre, una cantidad global de 300.000 pesetas, a repartir, según el criterio que acuerde el comité de empresa, en concepto de ayuda escolar.

Art. 27. Compra favorecida. — Los trabajadores de «Liresa» podrán beneficiarse de un descuento especial del

90 por 100 sobre la escala mínima de tarifa de venta vigente en cada momento de los productos que fabrica para las primeras 850 pesetas de compra mensual, así como adquirir a la tarifa más favorable hasta un importe adicional de 1.500 pesetas al mes. La compra deberá efectuarse una sola vez por mes, no pudiendo bonificarse en meses sucesivos el importe correspondiente a compras favorecidas o en condiciones más favorables no efectuadas en su momento.

Art. 28. Economato. — La empresa contribuirá con la cantidad de 300 pesetas anuales por trabajador para la adquisición de las tarjetas de economato, previo fotocopiado de las mismas.

Capítulo VI

Otras disposiciones

Art. 29. Ropa de trabajo. — Durante el tiempo de vigencia de este Convenio se entregará a todo el personal de fabricación dos juegos de prendas de trabajo al año, salvo en «Sulphurex» y mantenimiento, que se entregarán tres prendas.

La entrega se efectuará por una sola vez, en el mes de mayo.

Art. 30. Plus de distancia. — Se abonará de acuerdo con las disposiciones vigentes al respecto, no considerándose su importe incluido en los salarios del presente Convenio.

Art. 31. Seguridad e higiene en el trabajo. — En todo lo referente a seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación el artículo 53 del Convenio colectivo general para las Industrias Químicas de 25 de febrero de 1980.

Disposiciones finales

Primera. En todo lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Segunda. De conformidad con lo establecido en el artículo 6.º del Decreto 2.380 de 1973, de 17 de agosto, el módulo para el cálculo del valor base de la hora extraordinaria es el que a continuación se detalla:

$$\text{Hora extra} = \frac{(S + A) 7 + \frac{P.E.}{52}}{(365 - D - F - V) 7}$$

- Siendo:
- S = Salario total de Convenio (incluyendo complementos personales y de puesto de trabajo).
- A = Antigüedad.
- P.E. = Gratificaciones extraordinarias, más antigüedad.
- D = Domingos al año (excluidas vacaciones).
- F = Festivos.
- V = Número de días de vacaciones retribuidas al año.

Tercera. De acuerdo con las disposiciones vigentes, este Convenio colectivo tendrá validez después de su ratificación y firma por la intervención judicial de la empresa.

Anexo I
TABLAS SALARIALES

Categorías	Percepción bruta mes-día			Percepción bruta año		
	Salario base	Comp. ind.	Total	Salario base	Comp. ind.	Total
Director técnico	67.500	16.350	83.850	978.750	237.075	1.215.825
Subdirector técnico	61.925	15.000	76.925	897.912,50	217.500	1.115.412,50
Técnico jefe	53.450	9.350	62.800	775.025	135.575	910.600
Contramaestre	47.460	15.210	62.670	688.170	220.545	908.715
Analista laboratorio	32.040	12.030	44.070	484.580	174.435	639.015
Capataz	40.290	13.680	53.970	584.205	198.360	782.565
Auxiliar laboratorio	28.170	11.940	40.110	408.465	173.130	581.595
Jefe primera administrativo	48.750	11.250	60.000	706.875	163.125	870.000
Oficial primera administrativo	42.870	9.870	52.740	621.615	143.115	764.730
Oficial segunda administrativo	35.130	8.400	43.530	509.385	121.800	631.185
Auxiliar administrativo	28.170	11.940	40.110	408.465	173.130	581.595
Portero	28.170	11.940	40.110	408.465	173.130	581.595
Oficial primera mantenimiento	1.074,90	797,40	1.872,30	472.956	350.856	823.812
Profesional primera planta	1.074,90	414	1.483,90	472.956	182.160	655.116
Profesional segunda planta	1.042,80	396	1.438,80	458.832	174.240	633.072
Ayudante especialista	967,50	398,40	1.365,90	425.700	175.296	600.996
Peón	903	429,60	1.332,60	397.320	189.024	586.344
Oficial primera	903	303,30	1.206,30	397.320	133.452	530.772

Anexo II

Plus de asistencia

A partir del 1.º de junio de 1981:

	Pesetas
Contramaestre	435
Analista laboratorio	278
Capataz	373
Auxiliar laboratorio	250
Portero	262
Oficial primera oficinas auxiliares	347
Profesional primera industria	292
Profesional segunda industria	275
Ayudante especialista	257
Peón	247
Oficial primera actividades complementarias	238
Director técnico	43
Subdirector técnico	43
Técnico jefe	43
Jefe primera administrativo	43
Oficial primera administrativo	43
Oficial segunda administrativo	43
Auxiliar administrativo	43

Anexo III

Las partes acuerdan la aceptación de expedientes de regulación de empleo, consistentes en reducciones de jornada o suspensiones temporales de contratos de trabajo, en los siguientes términos:

a) Dicho acuerdo será válido desde 1.º de junio de 1981 al 31 de diciembre de 1982.

b) Los mencionados expedientes afectarán a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de Zaragoza, excluido el personal comercial.

c) El período reglamentario de vacaciones no se computará a efectos de desempleo, disfrutándose como tales.

d) El desempleo, a nivel individual, tendrá un límite máximo de noventa días dentro del plazo de doce meses.

e) A excepción del subdirector de fábrica, jefe de aprovisionamientos y jefe de mantenimiento, todos los trabajadores de la plantilla serán afectados en la misma cuantía proporcional respecto del desempleo, salvo que esta igualdad sea imposible de conseguir por necesidades de continuidad normal de producción.

f) Los trabajadores afectados por los anteriores expedientes de regulación de empleo que hayan permanecido en desempleo menos de tres meses también podrán ser afectados por los sucesivos expedientes.

g) Ningún trabajador podrá iniciar un segundo período de desempleo sin que previamente los trabajadores a los que afecte este desempleo hayan cubierto el máximo de noventa días anteriormente acordado.

h) En cualquier caso, y dado que este pacto sobre desempleo finaliza el 31 de diciembre de 1982, el límite máximo a nivel individual en situación de desempleo no podrá superar los ciento cuarenta y dos días.

i) En relación con la cláusula d) anteriormente expuesta, se deberá entender que los ciclos a efectos de cómputo de desempleo se entenderán de la siguiente manera: Se computarán los nueve meses de trabajo anteriores o posteriores a los tres meses de desempleo, y con posterioridad, los meses restantes hasta la fecha tope de vigencia del pacto se volverá al desempleo de forma totalmente proporcional en relación a tres meses de desempleo en el plazo de doce meses.

j) Ambas partes acuerdan la aceptación de una movilidad del personal en el sentido de que los trabajadores podrán realizar trabajos de distintas categorías y oficio de acuerdo con las necesidades de la empresa.

k) La empresa se compromete a mantener los actuales cuadros horarios de trabajo.

l) En el momento de iniciar un período de desempleo, los trabajadores afectados percibirán los salarios devengados y no cobrados hasta tal fecha.

Se establece una franquicia de cinco días, concluidos los cuales los representantes de los trabajadores podrán revocar los presentes acuerdos, incluyendo el Convenio.

Para cualquier discrepancia en cuanto a la interpretación y aplicación de los presentes acuerdos, ambas partes se someten expresamente al arbitraje del Ilmo. señor Delegado provincial de Trabajo.

IMPRENTA PROVINCIAL — ZARAGOZA

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.
Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la «Parte oficial», 35 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la «Parte no oficial», 40 pesetas ídem ídem.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por año 3.000 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.000 pesetas

Venta de ejemplares sueltos

Número del año corriente: 15 pesetas.
Número del año anterior: 25 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 40 pesetas.

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