



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLIX

Miércoles, 28 de octubre de 1992

Núm. 247

SUMARIO

SECCION QUINTA

Alcaldía de Zaragoza

Núm. 61.971

Ha solicitado don Jesús Moriel Mesa licencia urbanística para la actividad de bar en calle Gómez Segura, número 3.

De conformidad con lo establecido en los artículos 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961 y 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982 se abre simultáneamente información vecinal y pública por término de diez días, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención pueden formular por escrito, que presentarán en el Registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo, las alegaciones que estimen convenientes.

A tenor de lo establecido en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Zaragoza, 18 de septiembre de 1992. — El alcalde.

Núm. 61.972

Ha solicitado don Juan Archilla de Francisco licencia urbanística para la actividad de bar-cafetería en calle Conde de Aranda, número 70.

De conformidad con lo establecido en los artículos 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961 y 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982 se abre simultáneamente información vecinal y pública por término de diez días, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención pueden formular por escrito, que presentarán en el Registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo, las alegaciones que estimen convenientes.

A tenor de lo establecido en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Zaragoza, 18 de septiembre de 1992. — El alcalde.

Núm. 61.973

Ha solicitado don Raúl de Santos Martín licencia urbanística para la actividad de cafetería y cocina en hotel en calle Sangenis, número 13.

De conformidad con lo establecido en los artículos 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961 y 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982 se abre simultáneamente información vecinal y pública por término de diez días, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención pueden formular por escrito, que presentarán en el Registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo, las alegaciones que estimen convenientes.

A tenor de lo establecido en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Zaragoza, 18 de septiembre de 1992. — El alcalde.

Núm. 61.974

Ha solicitado don Francisco-José Monleón Miranda licencia urbanística para la legalización de bar en calle Batalla de Pavía, número 4.

De conformidad con lo establecido en los artículos 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961 y 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982 se abre simultáneamente información vecinal y pública por término de diez días, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención pueden formular por escrito, que presentarán en el Registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo, las alegaciones que estimen convenientes.

A tenor de lo establecido en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, todos aquellos que no se encuentren en su

SECCION QUINTA Alcaldía de Zaragoza

Solicitudes de licencias para la instalación de industrias varias 4281-4282

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Convenio colectivo de la empresa General Motors España 4282

SECCION SEXTA

Ayuntamientos de la provincia 4295-4296

domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Zaragoza, 18 de septiembre de 1992. — El alcalde.

Núm. 61.975

Ha solicitado El Castoreño, S. L., licencia urbanística para la actividad de asador en carretera de Peñaflo, número 147.

De conformidad con lo establecido en los artículos 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961 y 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982 se abre simultáneamente información vecinal y pública por término de diez días, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención pueden formular por escrito, que presentarán en el Registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo, las alegaciones que estimen convenientes.

A tenor de lo establecido en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Zaragoza, 18 de septiembre de 1992. — El alcalde.

Núm. 61.976

Ha solicitado doña María-Dolores Clemente Gracia licencia urbanística para la actividad de bar en plaza Muñoz Grandes, número 4.

De conformidad con lo establecido en los artículos 30 del Decreto de 30 de noviembre de 1961 y 36 y 37 del Real Decreto de 27 de agosto de 1982 se abre simultáneamente información vecinal y pública por término de diez días, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención pueden formular por escrito, que presentarán en el Registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo, las alegaciones que estimen convenientes.

A tenor de lo establecido en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados por el presente anuncio.

Zaragoza, 18 de septiembre de 1992. — El alcalde.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa General Motors España, S. A.

Núm. 62.600

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 inicialmente el día 9 de septiembre de 1992 entre los representantes de la empresa y por parte del comité de empresa los representantes sindicales de UGT, CC. OO. y ACUMAGME, recibido en esta Dirección Provincial el día 17 de septiembre, habiéndose comunicado con fecha 6 de octubre la suscripción del texto también por los representantes de USO, 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 octubre de 1992. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del quinto convenio colectivo de General Motors España, 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 suficientes, libremente acordaron suscribir dicho convenio colectivo, bajo los principios de buena fe y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores, y manifestaron:

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. Este objetivo ha de ser conseguido a través de las personas de General Motors España que trabajan en equipo con una actividad 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.

I. Cláusulas generales

1. Objeto (ámbito 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 artículo 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 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 1993. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el 1 de enero de 1992.

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. Prórrogas. — 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. Compensación. — 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. Absorción. — 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. Sustitución 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. Garantías 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 dirección 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. Evolución 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 artículo 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 período 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 artículo 46 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.

18. Salud y seguridad en el trabajo. — La salud y seguridad en el trabajo tiene reconocida su importancia en el presente convenio colectivo, que completa la regulación legal básica referente al comité de seguridad e higiene, establece comités de planta e incorpora un reglamento de disminuidos de aptitud.

Ello no obstante, las partes en este sexto convenio colectivo de General Motors España, S. A., asumen el compromiso de llevar a un mayor grado de cumplimiento de todo lo pactado sobre esta materia sobre la base de una mayor participación de los representantes de los trabajadores a través de los cauces establecidos.

Asimismo, teniendo en cuenta la directiva comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo y conociendo el proyecto de ley de prevención de riesgos laborales que se espera entre en vigor antes del 31 de diciembre de 1992, ambas representaciones, dirección de la empresa y representación de los trabajadores, manifiestan su acuerdo de cumplimiento, en su día, de la nueva normativa, bajo el principio de la más amplia participación de los representantes de los trabajadores.

II. Derechos de representación y reunión. — Acción sindical

19. Derechos de representación colectiva y de reunión. — Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores de 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 cuarenta horas mensuales asignadas a sus miembros. Tendrán la misma consideración los treinta 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 primero de este artículo.

3. La empresa informará y oír con antelación al comité de empresa acerca de los planes y cursillos de formación y entrenamiento que se impartan en la empresa y dará 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 veinticuatro 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 dispondrá de un crédito de cuarenta 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 período 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 tablones 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.

20. Formación para los representantes legales de los trabajadores. — Trimestralmente 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 del 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.

21. Comisión 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.

22. Comité 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 número II.

Los departamentos médico y de seguridad e higiene de General Motors España, S. A., 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 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 procedimiento de actuación se rige por un reglamento, que se acompaña a este convenio colectivo como anexo III.

13. El presidente del comité de empresa o miembro del comité de empresa en quien él delegue formará parte del comité de ergonomía.

14. El comité de seguridad e higiene, a propuesta del comité de empresa, promoverá el estudio ergonómico de los puestos de trabajo que se considere necesario.

15. Como anexo IV al presente convenio colectivo se incorpora un reglamento de disminuidos de aptitud.

23. 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 de 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.

24. Protección en el trabajo de la mujer gestante. — El departamento médico y de seguridad e higiene establecerá un catálogo de puesto de trabajo, a los que podrán ser asignadas las trabajadoras cuando así lo aconsejen circunstancias relacionadas con su estado de gestación.

25. Expedición 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, S. A., cuando lo solicite expresamente un trabajador, expedirá el oportuno P-10, con el informe médico pertinente para que reciba asistencia sanitaria en los especialistas de la Seguridad Social.

26. 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 10 %, 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 cuando aquéllos 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 tableros 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

27. 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 artículo 29 del convenio los días laborables, según los calendarios laborales de los años 1992 y 1993 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.

28. 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 a lunes dará derecho al devengo del plus de sábados, domingos y festivos.

29. Jornada de trabajo diaria. — El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria normal 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 1992 y 1993 que se adjuntan al presente convenio colectivo.

Fijada la jornada diaria de trabajo para 1992 y 1993, si el calendario laboral del anexo para esos años sufre modificación, la jornada anual se adaptará al nuevo calendario oficial. En el caso de que esos cambios afectaran a los días señalados como vacaciones colectivas o días inhábiles, ambas representaciones intentarán llegar a un acuerdo para adecuar los calendarios al calendario oficial, respetando en todo caso la jornada que resulte de la aplicación de dicho 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 quince días de antelación tal circunstancia al comité de empresa, está facultada a variar el horario de trabajo fijado en el artículo 30, con arreglo a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso se podrán realizar más de nueve 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.

30. 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 de 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.

31. Trabajo a turnos:

A) Fijación 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 de empresa 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 con anterioridad al inicio del tercer turno, así como aquellos otros que tienen firmada una 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 de 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) Petición 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 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.

32. Vacaciones. — El período anual de vacaciones será de veinticinco días laborables en el año 1992 y de veintiséis días laborables en 1993, 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 noventa días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a su disfrute respecto de antigüedad, nocturnidad, plus de jefe de equipo, 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.

33. 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 primero de este artículo no tendrá más excepción en los departamentos de mantenimiento, procesos, seguridad, energía, partes y accesorios y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas.

34. Vacaciones no colectivas. — Se fijará 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 un 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 de enero y la segunda cuando se fije el segundo período de vacaciones, salvo los años 1992 y 1993, en los cuales excepcionalmente habrá un único período de disfrute de vacaciones no colectivas, que en 1993 se disfrutará en un único período a lo largo de todo el año.

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 ocho días de disfrute individual de vacaciones y no menos, el trabajador devengará la cantidad de 11.150 pesetas en 1992 y 11.700 pesetas en 1993, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario, efectuándose su pago el 30 de junio de cada año de vigencia del convenio.

Excepcionalmente para los años 1992 y 1993 se suprime la exigencia del requisito establecido en el párrafo anterior para el percibo de la prima de vacaciones.

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 1992 y 1993, el plan de vacaciones se acomodará a estas necesidades, garantizando un período de veintidós 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.

35. Interrupción del disfrute de las vacaciones. — Las vacaciones colectivas no se interrumpen cuando un proceso de incapacidad laboral transitoria se produzca dentro de los ocho días anteriores al inicio de las mismas. Tampoco se interrumpirán las vacaciones no colectivas cuando el proceso de incapacidad laboral transitoria 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 incapacidad laboral transitoria y vacaciones.

En los casos en que el proceso de incapacidad laboral transitoria 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 incapacidad laboral transitoria 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 la que 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 pacto se produzca en el plazo comprendido entre diez días anteriores y posteriores al período fijado en 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.

36. Modificación 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.

37. Extensión de la normativa sobre vacaciones. — De acuerdo con el primer párrafo del artículo 6.º 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 aquéllos, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 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.

38. Horas extraordinarias estructurales:

1. Se entienden 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.

39. Pausas. — El régimen de pausas que se aplica en las áreas de producción de General Motors España es el siguiente:

En aquellas tareas en que 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 existen dos pausas, ambas por relevo, de siete y ocho minutos.

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

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

Quedan excluidos de los períodos 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 30.

A partir del 13 de octubre de 1992, y con aplicación en todas las áreas de producción, se aplicará el siguiente régimen:

En aquellas áreas en que haya 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 diez minutos. En la otra mitad de la jornada existen dos pausas, ambas por relevo, de siete y ocho minutos.

En aquellas áreas en que las dos pausas son, habitualmente, con parada de línea, se establecen dos pausas por relevo de siete y ocho minutos, una en cada mitad de la jornada.

Las pausas por relevo que se establecen se podrán conceder a partir de veinte minutos del comienzo del turno de trabajo y terminarán quince minutos antes de su finalización, sin exclusión de los períodos anteriores y posteriores a las pausas con parada de línea y al descanso de dieciocho minutos.

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

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

V. Régimen de personal

40. 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. Justificantes: 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. Justificantes: 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. Justificante: La justificación se realizará mediante citación judicial.

41. Período de prueba. — Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba, cuya duración será la siguiente:

—Técnicos de grado superior, seis meses.

—Técnicos de grado medio y asimilados, tres meses.

—Administrativos, técnicos de mantenimiento (técnicos Salary), subalternos, trabajadores cualificados y especialistas, un mes.

—Peones, quince días.

42. 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.

43. 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 de 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.

También se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras en período de gestación.

Un miembro del comité de empresa participará en la comisión de lavado de ropa para la aplicación de lo pactado en este artículo.

44. Trabajos de distinta categoría. — 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. Categoría 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. Categoría 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.

45. 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.

46. 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 treinta 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 consideran a estos efectos siempre como individuales.

47. Solución 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, cuyo acuerdo o desacuerdo será condición indispensable para presentar cualquier conflicto colectivo ante la Administración o jurisdicción laboral. Esta comisión 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.

48. Valoración 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 noventa 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 artículo 46, 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 treinta días.

49. 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 (media de los tiempos de los métodos), y se ha fijado como actividad la del 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 alguno 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 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 en 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.

50. Información sobre métodos 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.

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.

Tercer nivel: Comisión 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 49 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 número 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 realizar 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 MTM.

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.

51. Modificaciones en las condiciones o régimen de trabajo por introducción de nuevas tecnologías. — Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Información por parte de la dirección al comité de empresa.
- 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.

52. 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 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

V. Retribuciones

53. 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 1992 y 1993, tendrán efecto el 1 de enero de cada uno de los años respectivos.

54. 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 cada caso, se

adicionarán 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.

55. 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 % 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.

56. Pagas extraordinarias de verano y Navidad. — Estas gratificaciones extraordinarias, que consistirán en treinta 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.

57. 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 sustitutorio, el permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria, 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.

58. Complemento por 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 1.380 pesetas durante 1992 y de 1.450 pesetas durante 1993.

59. Plus de jefe de equipo. — Es el que percibirá el jefe de equipo y consistirá en un 20 % sobre su salario base.

60. Plus de trabajo en sábados, 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 5.670 pesetas para el año 1992 y 5.955 pesetas para el año 1993. 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 prolongue 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, y los que realicen su jornada en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre.

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

61. 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 periodo de vacaciones.

62. Plus de distancia. — El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en el Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 18 pesetas durante el año 1992 y de 18,50 pesetas durante 1993.

Se considerarán con derecho a percibir este plus 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.

63. Incrementos y revisiones salariales. — Para el año 1992: Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las tablas salariales anexas al convenio en vigor en 31 de diciembre de 1991 se incrementarán en un 7,50 %.

Para el año 1993: Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las tablas salariales del presente convenio, en vigor el 31 de diciembre de 1992, tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementarán en un 6,50 %.

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 dos puntos. Los incrementos correspondientes a 1992 y 1993 se abonarán con efectos de 1 de enero, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

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

64. Compensación por tiempo de transporte. — Los empleados y trabajadores sujetos a convenio percibirán 2.960 pesetas mensuales doce veces al año en 1992 y 3.110 pesetas mensuales doce veces al año en 1993, sin incorporar a su sueldo o salario en concepto de compensación por tiempo de transporte.

65. 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 45.000 pesetas para cada uno de los años 1992 y 1993, que se hará efectiva en 1992 a la firma del convenio, y en 1993 el día 30 de junio.

66. 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 1992 y 1993 y se aplicarán hasta el 31 de diciembre de dichos años, respectivamente.

VI. Beneficios y mejoras sociales

67. Beneficios y servicios. — Es política de General Motors España prestar especial atención para que todos sus trabajadores gocen de unos buenos servicios de comedor, suministro 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 mencionados.

68. 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, 1992 y 1993.

El comité de empresa gestiona esta biblioteca y aplica las normas para su utilización.

69. Complemento de la prestación por incapacidad laboral transitoria:

A) Complemento. — General Motors España, S. A., garantiza a los trabajadores en incapacidad laboral transitoria, y por un tiempo máximo de dieciocho meses, el cobro del 80 ó 90 % de su salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variables, 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 ó 75 % 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 100 % del salario real, a partir del decimosexto 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 documentalmente 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 de su situación que pudiera repercutir sobre su derecho al complemento por incapacidad laboral transitoria.

70. 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.

71. 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	Categorías	Por muerte e invalidez permanente absoluta	Por muerte derivada de accidente
A	Peones		
	Especialistas		
	Nivel 2	2.650.000	5.300.000
	Nivel 3-A		
B	Nivel 3-B		
	Oficiales		
	Nivel 4	3.335.000	6.670.000
	Nivel 5		

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 serán por cuenta de General Motors España, S. A.

El seguro de accidentes aquí referido es independiente del seguro obligatorio de accidentes de trabajo.

72. Venta de automóviles 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.

73. Ayuda para la adquisición 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.

74. Ayuda a disminuidos. — Los trabajadores que tengan a su cargo, cónyuge o hijo, disminuidos psíquicos o físicos percibirán una ayuda de 6.540 pesetas en 1992 y de 6.930 pesetas en 1993 por cada uno de aquéllos y mes durante todo el año.

La ayuda a disminuidos se abonará previa justificación de la situación de disminuido por el organismo competente, entendiéndose 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 regirá por la norma que tiene publicada la empresa.

75. 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.

76. Comisión 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 diez días a partir de la solicitud de reunión. Las convocatorias la 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

Pausas en producción

Las pausas que recoge el artículo 39, párrafos primero, segundo y tercero del convenio colectivo, tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un período de tiempo de veinte 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 veinte minutos de pausa se guardarán intentando ajustarse a los siguientes criterios:

a) Se distribuirán en dos pausas de diez 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 II

Norma de funcionamiento del comité 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 mínimos 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, y se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer soluciones 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 Dirección 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 período

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 conocimientos 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 la 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 III

Comités de seguridad e higiene en planta

Además del comité central de seguridad e higiene existirán cuatro comités de planta, agrupando las siguientes áreas:

Comité número 1: Prensas, carrocerías y P & A.

Comité número 2: Pinturas y procesos.

Comité número 3: Montaje y acabado final.

Comité número 4: Chasis, mantenimiento central y planta energía.

Composición. — 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 de 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 de que 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 actúen 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 IV

Disminución de la aptitud para el trabajo (política)

Definición. — 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.

Trámite. — 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.

Calificación de la situación. — 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 asimismo los informes provinientes de especialistas de la Seguridad Social y de la Mutua Patronal.

Régimen de aplicación. — Definida la situación de aptitud disminuida se 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 tuviese.

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 períodos que establece el artículo 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

Funciones del servicio médico en el comité 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 psíquicas.

—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 situación:

—El seguimiento de la adecuación al puesto de trabajo de empleados disminuidos físicos, por accidente laboral o enfermedad profesional, incluidos en el apartado 1.2 del capítulo definición, será encomendado a los subcomités de planta, que deberán vigilar y comunicar, 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.

Extinción de la situación. — 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 V

Reglamento de movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa se regirá por las normas del Estatuto de los Trabajadores, y específicamente por su artículo 39, y el artículo 15 del vigente convenio colectivo de General Motors España, S. A., de conformidad con el procedimiento que se establece en el presente documento.

Dentro de los supuestos de movilidad funcional cabe conceptuar tres modalidades diferentes:

- Balanceo de líneas.
- Movilidad provisional.
- Movilidad definitiva.

Balaceo de líneas: Son aquellos cambios de puesto de trabajo por ausencias de personal, consecuencia ésta de vacaciones individuales, enfermedad, accidente, permisos o ausencias no justificadas. Estos cambios de puesto de trabajo, por un máximo de un día, se realizarán con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación conforme a las facultades objetivas de organización del trabajo de la compañía.











Movilidad provisional: Son cambios de puestos de trabajo provisionales aquellos que se realizan con el fin de cubrir necesidades concretas de producción u organización del trabajo y que tengan tiempo de duración limitado, que no podrá exceder de seis meses. Estos cambios se realizarán rotativamente dentro de cada sección o subsección (de acuerdo con la definición de sección y subsección dada en el texto del convenio colectivo) y dentro de cada nivel, utilizando criterios de voluntariedad y/o menor antigüedad en la empresa. El trabajador afectado por estos cambios provisionales deberá ser informado en el momento del cambio del tiempo máximo y departamento al que va a ser trasladado. Llegado este plazo, el trabajador retornará a su puesto de trabajo habitual, siendo sustituido por otro en el caso de que continúe la causa que dio lugar a dicho traslado de puesto de trabajo.

Movilidad definitiva: Son cambios definitivos aquellos en los que se prevea que la ocupación del puesto de trabajo va a tener un carácter continuado y permanente. Estos cambios definitivos se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y el artículo 15 del convenio colectivo, teniéndose en cuenta, dentro de cada nivel y sección o subsección, entre otros criterios, la voluntariedad y/o antigüedad dentro de las necesidades de organización del trabajo. La dirección de la compañía informará, con un plazo mínimo de siete días, de estos cambios.

Tanto en el caso de movilidad provisional como definitiva, los trabajadores trasladados de puesto de trabajo tendrán los mismos derechos y obligaciones que los de los trabajadores del área donde sean transferidos.

La comisión de organización realizará, en sus reuniones ordinarias, un seguimiento general de todas estas cuestiones de movilidad.

ANEXO VI

PESOS (Kg)	%	POSICION	%
DESDE - HASTA			0
>0 <= 1	0		0
>1 <= 3	1		2
>3 <= 5	2		3
>5 <= 7	3		4
>7 <= 9	4		4
>9 <= 11	5		5
>11 <= 13	6		5
>13 <= 15	7		7
>15 <= 17	8		5
>17 <= 19	9		8
>19 <= 21	10		10
			12

DATOS SALARIALES ANUALES (Aplíc: 1-1-92)

DATOS SALARIALES DIARIOS / MENSUALES (Aplíc: 1-1-92)

Table with columns for SALARIO BASE, CARENC INCENT, COMPL VOLLUNT, PAGAS EXTRAS, TOTAL BRUTO, SALARIO BASE, CARENC INCENT, COMPL VOLLUNT, BRUTO DIA, TOTAL BRUTO, PAGAS EXTRAS, TOTAL ANUAL, PAGAS EXTRAS JUNIO, PAGAS EXTRAS DICIEMBRE, VALOR HEXTRA. Includes sub-sections for PERSONAL OBRERO, PERSONAL SUBALTERNO, PERSONAL ADMINISTRATIVO, and PERSONAL TECNICO.

DATOS SALARIALES ANUALES (Aplíc: 1-1-93)

DATOS SALARIALES DIARIOS / MENSUALES (Aplíc: 1-1-93)

Table with columns for SALARIO BASE, CARENC INCENT, COMPL VOLLUNT, PAGAS EXTRAS, TOTAL BRUTO, SALARIO BASE, CARENC INCENT, COMPL VOLLUNT, BRUTO DIA, TOTAL BRUTO, PAGAS EXTRAS, TOTAL ANUAL, PAGAS EXTRAS JUNIO, PAGAS EXTRAS DICIEMBRE, VALOR HEXTRA. Includes sub-sections for PERSONAL OBRERO, PERSONAL SUBALTERNO, PERSONAL ADMINISTRATIVO, and PERSONAL TECNICO.

CALENDARIO 1992

ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL	
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
01 2 3 4 5	05 1 2	09 1	14 1 2 3 4 5	01 1 2 3 4 5	06 6 7 8 9 10 11 12	11 12 13 14 15 16 17 18 19	16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
02 6 7 8 9 10 11 12	06 3 4 5 6 7 8 9	10 2 3 4 5 6 7 8	15 6 7 8 9 10 11 12	03 11 12 13 14 15 16 17	07 10 11 12 13 14 15	12 16 17 18 19 20 21 22	04 18 19 20 21 22 23 24
03 13 14 15 16 17 18 19	07 10 11 12 13 14 15 16	11 9 10 11 12 13 14 15	16 13 14 15 16 17 18 19	04 18 19 20 21 22 23 24	08 11 12 13 14 15 16 17	15 16 17 18 19 20 21	05 25 26 27 28 29 30 31
04 20 21 22 23 24 25 26	08 17 18 19 20 21 22 23	12 16 17 18 19 20 21 22	17 20 21 22 23 24 25 26	05 25 26 27 28 29 30 31	09 14 15 16 17 18 19	18 22 23 24 25 26 27 28	
05 27 28 29 30 31	09 14 15 16 17 18 19	13 16 17 18 19 20 21 22	18 27 28 29 30				
		14 30 31					
MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO	
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
18 1 2 3	23 1 2 3 4 5 6 7	27 1 2 3 4 5	31 1 2	18 4 5 6 7 8 9 10	24 8 9 10 11 12 13 14	28 5 6 7 8 9 10 11 12	31 1 2 3 4
19 4 5 6 7 8 9 10	24 1 2 3 4 5 6 7	28 6 7 8 9 10 11 12	32 3 4 5 6 7 8 9	20 11 12 13 14 15 16 17	25 14 15 16 17 18 19 20	29 12 13 14 15 16 17 18	32 7 8 9 10 11 12 13 14 15
20 11 12 13 14 15 16 17	25 15 16 17 18 19 20 21	29 13 14 15 16 17 18 19	33 10 11 12 13 14 15 16	21 17 18 19 20 21 22 23	26 21 22 23 24 25 26 27	30 19 20 21 22 23 24 25	33 16 17 18 19 20 21 22
21 18 19 20 21 22 23 24	26 22 23 24 25 26 27 28	30 20 21 22 23 24 25 26	34 17 18 19 20 21 22 23	22 24 25 26 27 28 29 30	27 28 29 30	31 26 27 28 29 30 31	34 23 24 25 26 27 28 29
22 25 26 27 28 29 30 31	27 29 30	31 27 28 29 30 31	35 24 25 26 27 28 29 30				35 24 25 26 27 28 29
			36 31				36 30 31
SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
36 1 2 3 4 5 6	40 1 2 3 4	44 1	48 1 2 3 4 5 6	36 7 8 9 10 11 12 13	40 4 5 6 7 8 9 10	44 2 3 4 5 6 7 8	48 7 8 9 10 11 12 13
37 7 8 9 10 11 12 13	41 5 6 7 8 9 10 11	45 2 3 4 5 6 7 8	50 7 8 9 10 11 12 13	37 14 15 16 17 18 19 20	42 12 13 14 15 16 17	46 9 10 11 12 13 14 15	51 14 15 16 17 18 19 20
38 14 15 16 17 18 19 20	42 13 14 15 16 17 18	46 9 10 11 12 13 14 15	51 14 15 16 17 18 19 20	39 21 22 23 24 25 26 27	45 18 19 20 21 22 23 24	49 16 17 18 19 20 21 22	53 18 19 20 21 22 23 24
39 21 22 23 24 25 26 27	43 19 20 21 22 23 24 25	47 16 17 18 19 20 21 22	52 15 16 17 18 19 20 21	40 28 29 30	46 22 23 24 25 26 27 28	50 20 21 22 23 24 25 26	54 22 23 24 25 26 27 28 29
40 28 29 30	44 26 27 28 29 30 31	48 23 24 25 26 27 28 29	53 19 20 21 22 23 24 25		47 24 25 26 27 28 29 30 31	51 27 28 29 30 31	55 27 28 29 30 31
		49 30	54 26 27 28 29 30 31			52 29 30 31	56 27 28 29 30 31

- FIESTAS NACIONALES
- FIESTAS LOCALES
- ▣ VACACIONES COLECTIVAS
- ◇ DIA INHABIL

HORAS EFECTIVAS TRABAJO AÑO: 1724 Horas 48 Minutos
DIAS LABORABLES AÑO: 224

HORARIO DE OFICINA

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

HORARIOS DE TURNOS DE TRABAJO
AREAS A DOS O TRES TURNOS

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
HORA SALIDA		14	00	22	00	06	00

SECCION SEXTA

ALFAMEN

Núm. 63.887

A efectos de lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre, y concordantes, se pone en conocimiento general que en la Intervención de esta entidad se halla expuesto al público el expediente de créditos extraordinarios y suplementos de crédito número 1-92, por un importe de 15.500.000 pesetas, que afecta al presupuesto de 1992, financiado con nuevos ingresos sobre los previstos.

Los interesados legítimos podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Oficina de presentación: Registro General.

Organo ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Alfamen, 15 de octubre de 1992. — El alcalde, Francisco Pérez Martínez.

CALENDARIO 1993

ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL	
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
01 1 2 3	05 1 2 3 4 5 6 7	10 1 2 3 4 5 6 7	14 1 2 3 4	01 1 2 3 4 5	06 6 7 8 9 10 11 12	11 12 13 14 15 16 17 18 19	16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
02 4 5 6 7 8 9 10	06 8 9 10 11 12 13 14	07 8 9 10 11 12 13 14	11 8 9 10 11 12 13 14	03 11 12 13 14 15 16 17	07 10 11 12 13 14 15	12 16 17 18 19 20 21 22	04 18 19 20 21 22 23 24
03 11 12 13 14 15 16 17	08 15 16 17 18 19 20 21	08 15 16 17 18 19 20 21	12 15 16 17 18 19 20 21	04 18 19 20 21 22 23 24	09 11 12 13 14 15 16 17	15 16 17 18 19 20 21	05 25 26 27 28 29 30 31
04 18 19 20 21 22 23 24	09 22 23 24 25 26 27 28	09 22 23 24 25 26 27 28	13 22 23 24 25 26 27 28	05 25 26 27 28 29 30 31			
05 25 26 27 28 29 30 31			14 29 30 31				
MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO	
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
18 1 2 3	23 1 2 3 4 5 6	27 1 2 3 4	31 1 2	18 4 5 6 7 8 9 10	24 8 9 10 11 12 13 14	28 5 6 7 8 9 10 11 12	31 1 2 3 4
19 3 4 5 6 7 8 9 10	24 7 8 9 10 11 12 13	28 5 6 7 8 9 10 11 12	32 3 4 5 6 7 8 9	20 11 12 13 14 15 16 17	25 14 15 16 17 18 19 20	29 12 13 14 15 16 17 18	32 7 8 9 10 11 12 13 14 15
20 11 12 13 14 15 16 17	25 14 15 16 17 18 19 20	29 12 13 14 15 16 17 18	33 10 11 12 13 14 15 16	21 17 18 19 20 21 22 23	26 21 22 23 24 25 26 27	30 19 20 21 22 23 24 25	33 16 17 18 19 20 21 22
21 18 19 20 21 22 23 24	26 22 23 24 25 26 27 28	30 20 21 22 23 24 25 26	34 17 18 19 20 21 22 23	22 24 25 26 27 28 29 30	27 28 29 30	31 26 27 28 29 30 31	34 23 24 25 26 27 28 29
22 25 26 27 28 29 30 31	27 29 30	31 27 28 29 30 31	35 24 25 26 27 28 29 30				35 24 25 26 27 28 29
			36 31				36 30 31
SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
36 1 2 3 4 5 6	40 1 2 3 4	44 1	48 1 2 3 4 5 6	36 7 8 9 10 11 12 13	40 4 5 6 7 8 9 10	44 2 3 4 5 6 7 8	48 7 8 9 10 11 12 13
37 7 8 9 10 11 12 13	41 5 6 7 8 9 10 11	45 2 3 4 5 6 7 8	50 7 8 9 10 11 12 13	37 14 15 16 17 18 19 20	42 12 13 14 15 16 17	46 9 10 11 12 13 14 15	51 14 15 16 17 18 19 20
38 14 15 16 17 18 19 20	42 13 14 15 16 17 18	46 9 10 11 12 13 14 15	51 14 15 16 17 18 19 20	39 21 22 23 24 25 26 27	45 18 19 20 21 22 23 24	49 16 17 18 19 20 21 22	53 18 19 20 21 22 23 24
39 21 22 23 24 25 26 27	43 19 20 21 22 23 24 25	47 16 17 18 19 20 21 22	52 15 16 17 18 19 20 21	40 28 29 30	46 22 23 24 25 26 27 28	50 20 21 22 23 24 25 26	54 22 23 24 25 26 27 28 29
40 28 29 30	44 26 27 28 29 30 31	48 23 24 25 26 27 28 29	53 19 20 21 22 23 24 25		47 24 25 26 27 28 29 30 31	51 27 28 29 30 31	55 27 28 29 30 31
		49 30	54 26 27 28 29 30 31			52 29 30 31	56 27 28 29 30 31

- FIESTAS NACIONALES
- FIESTAS LOCALES
- ▣ VACACIONES COLECTIVAS

HORAS EFECTIVAS TRABAJO AÑO: 1724 Horas 48 Minutos
DIAS LABORABLES AÑO: 224

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
HORA SALIDA		14	00	22	00	06	00

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
HORA SALIDA		15	00	23	00	07	00

ALFAMEN

Núm. 63.888

El Ayuntamiento Pleno, en sesión de 14 de octubre de 1992, aprobó provisionalmente la modificación de las ordenanzas fiscales de cementerio, licencias urbanísticas, alcantarillado, recogida de basuras, impuesto sobre vehículos de tracción mecánica e impuesto de bienes inmuebles.

Dichos acuerdos permanecerán expuestos al público por espacio de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que los interesados puedan promover las reclamaciones o sugerencias que estimen oportunas.

Alfamen, 14 de octubre de 1992. — El alcalde, Francisco Pérez Martínez.

ALFAMEN

Núm. 63.889

El Ayuntamiento Pleno, en sesión de 14 de octubre de 1992, acordó aprobar definitivamente la modificación de las ordenanzas reguladoras de precios públicos, que entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se hace público a efectos del artículo 70.2 de la Ley 7 de 1985, de 2 de abril.

Alfamén, 15 de octubre de 1992. — El alcalde, Francisco Pérez Martínez.

ORDENANZA NUM. 1

Servicios de matadero

El artículo 4 queda redactado:

«1. Tarifas. — Por cada cerdo sacrificado, 500 pesetas. Por cada res sacrificada, 360 pesetas. Por utilización instalaciones para vacunaciones antirrábicas y reconocimientos, 1.000 pesetas.

2. Todos los usuarios dejarán las instalaciones limpias de estiércoles, despojos y otros, ocupándose del traslado de los mismos al lugar indicado en el basurero municipal.»

ORDENANZA NUM. 4

Suministro municipal de agua potable a domicilio

El artículo 5 queda redactado:

«Tarifas.— Tomas en servicio, 2.990 pesetas al año. Tomas fuera de servicio, 1.500 pesetas al año. Excesos, a 95 pesetas metro cúbico.»

ORDENANZA NUM. 6

Piscinas e instalaciones análogas

El epígrafe 1 queda redactado:

«Abono temporada matrimonios, incluidos hijos menores de 14 años, 4.900 pesetas. Abono temporada individual mayores de 14 años, 3.500 pesetas. Abono temporada menores acompañados, 2.200 pesetas. Abono mayores 14 años por diez días, 1.900 pesetas. Abono menores 14 años por diez días, acompañados de abonados mayores de 14 años, 1.100 pesetas.

Entradas. — Mayores 14 años: laborables, 275 pesetas, y vísperas y festivos, 400 pesetas. Menores: días laborables, 175 pesetas, y vísperas y festivos, 225 pesetas.»

ORDENANZA NUM. 8

Entrada vehículos aceras

«Art. 14. Por cada badén en la acera para facilitar la entrada de carruajes, 1.100 pesetas.»

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 63.896

Por omisión en el anuncio sobre el impuesto de actividades económicas de 8 de octubre del actual, se publica listado del callejero, conforme con lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 39 de 1988:

Acena, Adobares, Agustina de Aragón, Alpartir (carretera), Arrabal, Barriocurto, Barrioverde, Blasco Blázquez, Boclin, Corazón de Jesús (avenida), Caballeros de San Juan, Cabañas, Castellán Amposta, Castillo Foces, Cavero, Clérigos (Los), Comendadores, Constitución (plaza), Contín, Cortes de Aragón (ronda), Costa, Diputación Provincial, España (plaza), Fernando el Católico, Felipe V, Florián Rey, Frailla, Fueros de Aragón (plaza), Fuerte (El), Garay, García Giménez (ronda), Generalísimo (avenida), Goya, General Mola, General Sanjurjo, Huesca, Iglesia, Infantas de Aragón, Jalón (Río), José Antonio (plaza), Justicia de Aragón (ronda), Lanceros, Laviaga-Castillo (avenida), López Urraca, Luna, María Auxiliadora (avenida), Mayor, Monreal Muñoz, Obispos (plaza), Ortubia, Parque (travesía del), Paseo (El), Paz (La), Paz (plaza de la), Perales, Ramón y Cajal (avenida), Riela (carretera), Romeral (carretera), Rosario, San Antonio,

San Jorge, San Juan Bosco (ronda), San Juan, San Miguel, Santa Pantarria, Sayas, Tenerías (carretera), Tenor Fleta, Terrero, Teruel, Tranquera (La), Vargas, Ximénez de Embún y Zaragoza (avenida)

La Almunia de Doña Godina, 15 de octubre de 1992. — El alcalde, Francisco Huerta Deza.

OSERA DE EBRO

Núm. 63.884

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria de fecha 28 de agosto de 1992, ha aprobado inicialmente su presupuesto anual para el ejercicio de 1992, cuyos estados de gastos e ingresos, nivelados, ascienden a 50.589.000 pesetas.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados en la Secretaría municipal por plazo de quince días, durante los cuales podrán presentarse las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente mencionado no se hubieran presentado reclamaciones se considerará aprobado definitivamente este presupuesto.

Osera de Ebro, 31 de agosto de 1992. — El alcalde, Angel Rubio Gascón.

NOMBREVILLA

Núm. 63.891

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 9 de octubre de 1992, aprobó provisionalmente la Ordenanza fiscal del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.

De conformidad con la normativa en vigor, dicho acuerdo provisional y su correspondiente Ordenanza estarán expuestos al público durante treinta días, contados desde el siguiente al de publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que los interesados puedan examinarlos y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Nombrevilla, 16 de octubre de 1992. — El alcalde, Enrique Lafuente Arnal.

RUESCA

Núm. 63.892

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 21 de noviembre de 1991, acordó delegar en la Exema. Diputación Provincial de Zaragoza la gestión tributaria del impuesto sobre actividades económicas.

Una vez que ha sido aceptada dicha delegación, se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre, reguladora de las haciendas locales.

Ruesca, 8 de octubre de 1992. — El alcalde.

RUESCA

Núm. 63.900

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo provisional de aprobación de la Ordenanza fiscal por la que se fija el coeficiente y la escala de índices del impuesto de actividades económicas de fecha 21 de noviembre de 1991, y no habiéndose presentado dentro del mismo reclamación alguna, dicho acuerdo queda elevado a definitivo en los mismos términos en que se publicó la Ordenanza en el *Boletín Oficial de la Provincia* núm. 55, de fecha 9 de marzo de 1992, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 de la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre.

Contra el presente acuerdo definitivo podrán interponer los interesados recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Ruesca, 8 de octubre de 1992. — El alcalde.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Depósito legal: Z. número 1 (1958)

CIF: P-5.000.000-I

Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. de Rentas)
Plaza de España, núm. 2 - Teléfono *22 18 80, ext. 217 - Directo 23 02 85
Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono 31 78 36

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

	PRECIO — Pesetas
TARIFA DE PRECIOS VIGENTE, AÑO 1992:	
Suscripción anual	13.500
Suscripción anual por meses	1.300
Suscripción anual especial Ayuntamientos (sólo una suscripción)	5.000
Ejemplar ordinario	55
Suplementos y números extraordinarios anteriores que se soliciten, según convenio con la entidad o persona interesada.	
Importe por línea impresa o fracción	205
Anuncios con carácter de urgencia	Tasa doble
Anuncios por reproducción fotográfica:	
Una página	35.900
Media página	19.300
(Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente)	