



# BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLXIII

Miércoles, 18 de diciembre de 1996

Núm. 290

## SUMARIO

	Página
<b>SECCION SEGUNDA</b>	
<b>Delegación del Gobierno en Aragón</b>	
Anuncios notificando expedientes administrativos .....	6561-6562

<b>SECCION QUINTA</b>	
<b>Cámara Oficial de Comercio e Industria de Zaragoza</b>	
Anuncio notificando liquidaciones relativas al IRPF de 1991 .....	6562
<b>Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo</b>	
Convenios colectivos de:	
— Empresa B.S. Interservice .....	6562
— Empresa Chocolates Hueso .....	6569
— Sector Oficinas y Despachos .....	6573

<b>SECCION SEPTIMA</b>	
<b>Administración de Justicia</b>	
Juzgados de lo Social .....	6575-6576

## ANEXO

<b>SECCION QUINTA</b>	
<b>Cámara Oficial de Comercio e Industria de Zaragoza</b>	
Anuncio notificando liquidaciones varias a contribuyentes	

## SECCION SEGUNDA

### Delegación del Gobierno en Aragón Núm. 63.336

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre (BOE del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Delegación del Gobierno en Aragón notifica a la persona que se relaciona a través de este periódico oficial, por haber sido imposible su notificación en su domicilio habitual, que se sigue expediente administrativo y que se ha efectuado trámite de audiencia, concediéndole un plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de esta publicación, para que alegue y presente los documentos y justificaciones que estime convenientes en su defensa. Durante dicho plazo tendrá el expediente a la vista en esta Delegación del Gobierno en Aragón.

Expediente: 889/96.

Expedientado: José Luis Arróniz Ruiz.

Domicilio: Calle Caspe, 41, 2.º B, de Zaragoza.

Infracción: Ley Orgánica 1/1992 (artículo 25.1).

Zaragoza, 19 de noviembre de 1996. — El secretario general, Juan José Rubio Ruiz.

### Núm. 63.337

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre (BOE del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Delegación del Gobierno en Aragón notifica a la persona que se relaciona a través de este periódico oficial, por haber sido imposible su notificación en el domicilio habitual, que ha dictado resolución sancionadora imponiéndole una sanción de 10.000 pesetas. Dicha cantidad deberá ser abonada en papel de pagos al Estado en el plazo de un mes, contado desde la fecha en que se realice esta publicación, salvo que, haciendo uso de su derecho, interponga recurso ordinario ante el excelentísimo señor ministro de Interior dentro del mismo plazo. Durante dicho tiempo tendrá el expediente a la vista en este Centro.

Expediente: 82/96.

Expedientado: Luis Javier García González.

Domicilio: Calle Portilla, 14, de Moros (Zaragoza).

Motivo: Infracción Ley Orgánica 1/1992 (artículo 26.i).

Zaragoza, 19 de noviembre de 1996. — El secretario general, Juan José Rubio Ruiz.

### Núm. 63.338

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre (BOE del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Delegación del Gobierno en Aragón notifica a la persona que se detalla a través de este periódico oficial, por haber sido imposible su notificación en su domicilio habitual, que se sigue expediente administrativo y que se ha efectuado propuesta de resolución, concediéndole un plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de esta publicación, para que alegue y presente los documentos y justificaciones que estime convenientes en su defensa. Durante dicho plazo tendrá el expediente a la vista en esta Delegación del Gobierno en Aragón.

Expediente: 676/96.

Expedientado: José Angel Miret Velilla.

Domicilio: Calle Concepción, 10, 3.º, de Calatayud (Zaragoza).

Motivo: Infracción Ley Orgánica 1 de 1992.

Zaragoza, 19 de noviembre de 1996. — El secretario general, Juan José Rubio Ruiz.

### Núm. 63.339

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre (BOE del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Delegación del

Gobierno en Aragón notifica a la persona que se relaciona a través de este periódico oficial, por haber sido imposible su notificación en su domicilio habitual, que se sigue expediente administrativo y que se ha efectuado trámite de audiencia, concediéndole un plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de esta publicación, para que alegue y presente los documentos y justificaciones que estime convenientes en su defensa. Durante dicho plazo tendrá el expediente a la vista en esta Delegación del Gobierno en Aragón.

Expediente: 557/96.

Expedientado: Francisco Andreu Castillo.

Domicilio: Calle Santa Isabel, 78, de San Mateo de Gállego (Zaragoza).

Infracción: Ley Orgánica 1/1992 (artículo 23.m).

Zaragoza, 19 de noviembre de 1996. — El secretario general, Juan José Rubio Ruiz.

#### Núm. 63.340

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre (BOE del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Delegación del Gobierno en Aragón notifica a la persona que se detalla a través de este periódico oficial, por haber sido imposible su notificación en su domicilio habitual, que se sigue expediente administrativo y que se ha efectuado acuerdo de iniciación, concediéndole un plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de esta publicación, para que alegue y presente los documentos y justificaciones que estime convenientes en su defensa. Durante dicho plazo tendrá el expediente a la vista en esta Delegación del Gobierno en Aragón.

Expediente: 1.127/96.

Expedientado: Marco Antonio Leiva Ortega.

Domicilio: Calle Barrio Verde, 7, de Caspe (Zaragoza).

Motivo: Infracción a la Ley Orgánica 1/1992 (artículo 25.1).

Zaragoza, 19 de noviembre de 1996. — El secretario general, Juan José Rubio Ruiz.

#### Núm. 63.685

Habiendo resultado infructuosa la notificación personal al ciudadano extranjero cuyos datos de identificación personal y de interés en el expediente se relacionan, se procede a practicarla a través del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE número 285, del día 27).

El acto administrativo objeto de notificación es una resolución de la autoridad gubernativa en la fecha que se relaciona, por la que se dispone la expulsión del territorio nacional y la prohibición de entrada en el mismo durante un período de tres años, documento que junto al resto del expediente obra en la Unidad de Extranjería de la Delegación del Gobierno en Aragón-Gobierno Civil a disposición del interesado para su conocimiento en cualquier momento (aplicación del artículo 61 de la Ley referida).

Asimismo se informa que la presente resolución agota la vía administrativa, pudiendo contra la misma acudir en el plazo de dos meses a partir de la presente notificación a la vía contencioso-administrativa, interponiendo recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de conformidad con la Ley reguladora de dicha jurisdicción; para ello puede tener en cuenta lo previsto en el artículo 35 de la Ley Orgánica 7 de 1985, de 1 de julio. La interposición del recurso contencioso-administrativo requerirá comunicación previa a esta Delegación del Gobierno, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110.3 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Relación que se cita:

Nombre: Jiang Feng Zheng.

Nacionalidad: China.

Domicilio: Gran Vía, 30, de Zaragoza.

Fecha de resolución: 17 de octubre de 1994.

Número de expediente: 15.119/331.

Zaragoza, 11 de noviembre de 1996. — El gobernador civil accidental, Juan José Rubio Ruiz.

## SECCION QUINTA

### Cámara Oficial de Comercio e Industria de Zaragoza

Núm. 65.293

La Cámara Oficial de Comercio e Industria de Zaragoza, en cumplimiento de los artículos 10 y siguientes de la Ley 3 de 1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, y disposición transitoria cuarta de la misma Ley, en ejecución del acuerdo adoptado por el Comité Ejecutivo de fecha 26 de mayo de 1993, procedió a practicar y notificar las liquidaciones correspondientes al ejercicio de 1991, relativas al impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Habiendo resultado infructuosa la notificación personal a los electores-sujetos pasivos que al final se relacionan, no obstante haber intentado practicarla, se procede, en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 59.4 de la Ley

30 de 1992, de 26 de noviembre, a la notificación por el presente anuncio de los correspondientes actos liquidatorios, con expresión del concepto, ejercicio fiscal y deudas tributarias respectivas.

El pago de las citadas deudas podrá realizarse en período voluntario, de lunes a viernes, en las oficinas de la Cámara (paseo de Isabel la Católica, número 2, de Zaragoza), en metálico o mediante cheque nominativo conformado por la entidad librada.

Publicado este anuncio en el BOP y en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente, se considerará la fecha siguiente a su aparición en dicho periódico oficial, o la siguiente al último día de exposición en el Ayuntamiento, como la de notificación a los efectos del inicio del plazo de ingreso de las deudas tributarias, que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.2 del Reglamento General de Recaudación, serán los siguientes:

a) Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 5 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

b) Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

Transcurridos estos plazos las deudas serán exigidas, según establece el artículo 14.2 de la Ley 3 de 1993, por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo del 20%, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Las liquidaciones que se notifican mediante el presente anuncio pueden ser objeto, según establece el artículo 17.2 de la Ley 3 de 1993, de 22 de marzo, de reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Aragón, en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP, o desde el siguiente al último día de exposición en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente, pudiendo también interponerse, en el mismo plazo, recurso de reposición ante la Cámara, sin que puedan interponerse simultáneamente los dos recursos.

Las abreviaturas que, por razones de espacio, constan en la relación tienen el siguiente significado: "Conc", concepto; "Ejer", ejercicio; "Deuda Tri", deuda tributaria; e "IRPF", impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Zaragoza, 25 de noviembre de 1996. — El secretario general, Luis Fernández Ordóñez. — El tesorero, Víctor López Barrios.

#### Relación que se cita

Nombre, domicilio y población, concepto y deuda tributaria en pesetas

Brito Cáceres, Gloria María. Avenida de Cesáreo Alierta, 11, 50008 Zaragoza. IRPF 1991. 47.639.

Castillo Tejada, Margarita. Paseo de Rosales, 26, 50008 Zaragoza. IRPF 1991. 21.030.

Escorihuela Ferreruela, Miguel. Paseo de María Agustín, 62, 50004 Zaragoza. IRPF 1991. 15.828.

### Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa B.S. Interservice, S.A.

Núm. 63.088

RESOLUCION del Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa B.S. Interservice, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa B.S. Interservice, S.A., con código de convenio 5002542, suscrito el día 4 de octubre de 1996 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial junto con su documentación complementaria el día 13 de noviembre, 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,

Este Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 15 de noviembre de 1996. — El jefe del Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, José Luis Costea España.

#### TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito funcional.* — La Central de la empresa B.S. Interservice, S.A.

*Ámbito personal.* — Este convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos.

Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a los que se refieren los artículos 2.1.a) y 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado "personal exento", incluyéndose como tal a los titulares de los puestos a que se hace referencia en el anexo IV. A este personal, la dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del mismo, excepto los conceptos retributivos, que se fijarán individualmente.

*Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor en la fecha de la aprobación del texto articulado, concluyendo su vigencia el día 31 de diciem-

bre de 1998. Los efectos económicos, excepto el concepto de dietas, entrarán en vigor el día 1 de enero de 1996.

Art. 2.º *Prórroga*. — De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos.

Art. 3.º *Denuncia*. — Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (comités de empresa y delegados de personal), podrán denunciar el convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su negociación, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Art. 4.º *Revisión*. — Durante el período de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente texto articulado.

Art. 5.º *Unidad de convenio*. — El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Art. 6.º *Obligatoriedad*. — El presente convenio obliga, tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante éste pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

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

Con carácter subsidiario al contenido normativo y obligacional del convenio, se aplicará la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden Ministerial de 29 de julio de 1970 y la Ley 80 de 1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como disposiciones concordantes.

Art. 7.º *Compensación*. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

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

Art. 8.º *Absorción*. — Las disposiciones legales o pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Art. 9.º *Condiciones más beneficiosas*. — Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 10. *Comisión paritaria del convenio*. — Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este convenio, se establece la comisión paritaria del convenio, constituida por dos vocales designados por la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores, entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio, con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes tendrá la facultad de convocar las reuniones de dicha comisión con una antelación mínima de siete días.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, se someterá a arbitraje vinculante cuyo funcionamiento será: Cada una de las partes de la comisión paritaria propondrá un árbitro. En el supuesto de que en el plazo de quince días no se pusieran de acuerdo, la controversia será sometida a la autoridad laboral, quien dará una solución que será vinculante para ambas partes.

Art. 11. *Política de empleo*. — La dirección pondrá en conocimiento del comité de empresa con quince días de antelación los puestos de trabajo a cubrir, determinando las fechas previstas de incorporación y tipo de contrato a realizar, excepto los de los puestos recogidos en el anexo V.

Superado el período de prueba, si la empresa desea rescindir un contrato de trabajo, lo participará, si la naturaleza del contrato lo permite, con quince días

de antelación a la fecha de la posible rescisión a la representación de los Trabajadores, que podrá emitir su informe en el plazo de siete días, y solicitar se estudie conjuntamente antes de que ésta decida.

En la hipótesis de que se produzca una vacante por extinción de contrato durante la vigencia de este convenio, de personal sujeto al mismo, la dirección podrá amortizar dicho puesto. Si no se produce dicha amortización, la cobertura de la vacante necesariamente deberá producir una nueva incorporación de personal del exterior, bien directamente de la categoría correspondiente a la vacante, o de categoría inferior, si aquella se cubriera por concurso interno.

Toda persona que haya trabajado en la empresa con contrato eventual tendrá prioridad, si lo solicita, y los informes internos son favorables, para ser llamada en el futuro para nuevos contratos eventuales.

Asimismo tendrán también prioridad, si los informes internos son favorables, los hijos de empleados respecto a las nuevas contrataciones en igualdad de condiciones en relación a terceras personas.

Art. 12. *Ingresos*. — Los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que figuran en el anexo V y que serán cubiertas directamente por la dirección de la empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. No obstante lo expuesto en el apartado anterior, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de carácter eventual o interino.

Art. 13. *Período de prueba*. — Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

- No cualificados: Quince días.
- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.
- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente:

- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Diez días.
- Titulados superiores y de grado medio (exentos): Quince días.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto de la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso en la liquidación de finiquito.

Art. 14. *Clasificación profesional*. — Es función de la dirección de la empresa asignar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo. Ambas partes, conscientes de la necesidad de proceder a un estudio de las categorías profesionales existentes, se comprometen a proseguir el mismo ya comenzado de las actuales categorías y puestos de trabajo del centro afectado por el presente convenio, estudio que continuará realizando la dirección de la empresa con la colaboración necesaria para ello por parte de la representación de los trabajadores. Esta clasificación se realizará de acuerdo con la legislación vigente en su momento.

Art. 15. *Ascensos*. — Las vacantes que se produzcan en la plantilla y las promociones que la dirección considere necesarias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, excepto aquellas que corresponden a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán por medio de la realización de concurso-oposición, pudiendo concurrir el personal fijo de plantilla.

#### Reglamento:

1. *Convocatoria*. — Dirección de personal convocará el concurso-oposición con una antelación mínima de quince días a la fecha de la realización de las pruebas. En aquellos casos en los que, por existir una previsión de la necesidad de cubrir uno o varios puestos, se pueda realizar, la empresa publicará, siempre con carácter de previsión y sin que esté obligada a cubrirlos, dicha previsión con la mayor antelación posible.

Los avisos de las convocatorias incluirán los siguientes puntos:

- Categoría del puesto.
- Número de plazas.
- Procedimiento de presentación de las candidaturas.
- Requisitos necesarios para el puesto.
- Preferencia a cubrir el puesto por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior a la que corresponde al puesto.
- Duración del período de prueba.

Al objeto de cubrir el puesto con la mayor rapidez posible, se realizará una única convocatoria de carácter general para todos los trabajadores fijos de la empresa, teniendo, en cualquier caso, preferencia a ocupar la plaza los empleados de categoría inmediata inferior sobre aquellos de igual categoría o equivalente, o de superior categoría a la del puesto que se trate.

Los puestos que queden desiertos por el procedimiento de concurso-oposición se cubrirán por contratación o designación libre.

En este caso la empresa estudiará, antes de recurrir a la búsqueda de profesionales en el exterior, si entre el personal con contratos temporales o eventuales existe alguna persona que cumpla con los requisitos del puesto, tanto personales como profesionales.

2. *Constitución del tribunal*. — Los tribunales para intervenir en las calificaciones de las pruebas estarán constituidos por:

- Un vocal designado por la empresa.

—Un vocal designado por comité de empresa.

—Un vocal designado entre la estructura del departamento en el que surge la vacante.

3. *Período de prueba.* — A no ser que se especifique algo en contrario en el aviso del concurso-oposición, existirá un período de prueba para la persona que vaya a ocupar el puesto a que se refiere dicho concurso.

Durante dicho período de prueba mantendrá su categoría profesional anterior, percibiendo el sueldo de la categoría del puesto a cubrir. Si no supera dicho período de prueba, quedará con su categoría anterior y remuneración, ocupando un puesto de la misma categoría, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, en caso de no haberlo, la vacante se cubrirá por contratación o designación libre por parte de la dirección de la empresa.

4. Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones cubrirá la vacante el candidato que reúna las preferencias siguientes:

- Personal de la misma sección.
- Personal de la misma dirección.
- Personal del mismo centro de trabajo.
- Mayor antigüedad en la empresa.

5. No se podrá presentar a un concurso-oposición aquel empleado que haya sido promocionado por medio del concurso-oposición a una plaza de categoría inmediata inferior a la convocada en el período de nueve meses anteriores a la fecha de convocatoria del nuevo concurso.

6. *Exámenes.* — Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especificará en cada convocatoria:

—Prueba de conocimientos básicos: De carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "apto" para poder presentarse a las demás pruebas.

- Pruebas teóricas.
- Pruebas prácticas.

Igualmente se considerarán los diplomas de aprovechamiento en los cursos de formación establecidos por la empresa o diplomas reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o el INEM, en relación con la especialidad de la vacante.

Art. 16. *Organización del trabajo.* — Teniendo en cuenta la naturaleza de la empresa, se podrán establecer acuerdos puntuales negociados entre la dirección de la empresa, el comité de empresa y el trabajador o trabajadores afectados, que sobre aspectos relacionados con la flexibilidad, la dirección considere oportuno establecer para favorecer la posición competitiva en el mercado o adaptarse a las exigencias de la demanda. Estos acuerdos deberán negociarse bajo el principio de la buena fe y el entendimiento.

En materia de organización de trabajo, la dirección de la empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente.

Por ello, son facultades de la dirección de la empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo.
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo.
- Realizar los cronogramas que sean necesarios.

—Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo, a cuyos efectos el comité de empresa deberá ser informado por la dirección de los nuevos sistemas, con sesenta días de antelación, si afectan a la totalidad de la plantilla, y con treinta días si afectan a un área funcional de la misma.

Los representantes de los trabajadores deberán remitir su informe razonado a la dirección con quince días de antelación a la fecha de implantación.

La dirección podrá establecer un turno especial que afecte al servicio proceso de datos, debiendo en este caso la empresa sufragar los gastos de transporte ocasionados, y abonar el importe de plus comida por cada día y en proporción al tiempo trabajado.

Asimismo, la dirección podrá ocasionalmente establecer en el mismo servicio de proceso de datos guardias en días festivos, debiendo igualmente que sufragar los gastos de transporte ocasionados en el supuesto de necesidad de acudir al centro de trabajo, y pactándose para 1996 el importe de 7.686 pesetas a abonar al trabajador por cada una de las guardias realizadas. Para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

Igualmente, la dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas, comunicándolo con cuatro días laborables de antelación a la representación de los trabajadores. Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de una hora y un máximo de tres, y una duración superior a veinte días.

En la comunicación a la representación de los trabajadores a que se hace referencia en los párrafos anteriores deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la decisión de la dirección, el número de trabajadores afectados, así como la duración.

En todos los casos, si se trata de personal voluntario, las comunicaciones, a las que se hace referencia en los párrafos anteriores, se harán sin plazo de preaviso.

La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas será del 12% sobre el salario real.

Art. 17. *Jornada.* — Se establece para los años 1996, 1997 y 1998 una jornada de 1.766 horas anuales efectivas de trabajo.

El número de horas de presencia en cómputo anual será el resultado de sumar a las horas efectivas el tiempo correspondiente a la parada para comer, marcajes de control u otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.

En caso de que se establezcan turnos, el cuarto de hora de descanso de bocadillo tendrá la consideración de trabajo efectivo a efectos del cumplimiento de la jornada establecida anualmente.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 18. *Horarios:*

*Jornada ordinaria:* La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniendo los actuales horarios de trabajo, respetándose la distribución de la jornada de lunes a viernes. Se establece media hora para comer, no formando este tiempo parte de la jornada efectiva pactada. Se establece asimismo un margen de llegada tarde retribuida de cinco minutos al día de aplicación en los horarios rígidos.

*Horario flexible:* Se aplicará según necesidades de la empresa en aquellos departamentos o puestos que sea factible a juicio del jefe de departamento, cuyas alegaciones conocerán las partes o departamentos afectados.

La normativa de uso será la siguiente:

—Horario fijo de permanencia en la empresa: De 9.15 a 13.00 y de 15.00 a 17.00 horas.

—Jornada máxima de horas al día para recuperación: Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la duración máxima de 7.30 a 19.00 horas, estableciéndose un paro para la comida con carácter obligatorio de treinta minutos, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

—Cómputo de recuperación: Todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo. Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

—Ausencias cómputo flexible: Mediante permiso del jefe de departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el jefe de departamento.

—En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por dirección de personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

—Saldo negativo superior a quince minutos: Se descontará.

—Saldo positivo: No se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

Art. 19. *Horas extraordinarias.* — Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo, según los calendarios laborales. Para el personal con horario flexible, se considerarán como horas extras los excesos de jornada que se produzcan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria y no utilizados para cómputo de recuperación de horario flexible.

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la dirección de la empresa.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la dirección de la empresa y la libre aceptación al trabajador, a excepción de las horas extras estructurales y de fuerza mayor, que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, y especialmente las de mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones y edificios.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados, tendrán respectivamente la consideración de fuerza mayor y estructurales a efectos de los previsto en los Reales Decretos 82 de 1979, de 19 de enero, y 1.858 de 1981, de 20 de agosto.

Si la dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonadamente al comité de empresa, a fin de que el mismo analice su urgencia. En la hipótesis de que dicho comité estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

En los casos en que fuese posible, las horas extras realizadas se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso.

Importe de horas extraordinarias: A los efectos legales pertinentes, se conviene expresamente en establecer unos valores fijos por categorías para el valor de hora extra, cuya cuantía figura en las tablas de retribuciones.

Mensualmente se comunicará a la autoridad laboral y al comité de empresa el número y los motivos de las horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor realizadas.

Art. 20. *Vacaciones.* — Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales. La distribución de las mismas se hará de la siguiente forma:

—Veintidós días naturales consecutivos, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

—Seis días naturales consecutivos en Navidad, comenzando en sábado.

—Tres días sueltos: 24 y 31 de diciembre y un día a elección.

Dicha distribución se realizará sin perjuicio de los acuerdos alcanzados en los distintos departamentos o secciones de los mismos.

Para dar preferencia se atenderá al criterio de rotación, salvo pacto de los afectados, sin que en ningún caso el disfrute de vacaciones en periodo distinto al oficial suponga una realización anual de horas distinto al pactado, regularizándose las horas de diferencia en las fechas de disfrute de vacaciones. Dicho sistema entrará en vigor en 1997.

El cuadro de vacaciones deberá estar terminado antes de los treinta días siguientes a la fecha en que se concreten los calendarios y horarios anuales, y siempre antes del día 30 de marzo.

Las vacaciones no disfrutadas en el año prescribirán el 15 de enero del año siguiente.

Vacaciones colectivas: una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque ésta sea justificada.

Art. 21. *Permisos y licencias.* — El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo III, a los permisos que se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real, excepto los complementos de puesto de trabajo. La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

Art. 22. *Comité de seguridad e higiene.* — La vigilancia y control de las condiciones y servicios de seguridad e higiene en el centro de trabajo serán competencia de este comité, que quedará constituido por dos vocales designados por la empresa, y otros dos designados por la representación de los trabajadores.

El comité será competente:

—Para la tramitación de expediente de índole colectivo, toxicidad, penosidad, peligrosidad y falta de condiciones de salubridad.

—Para decretar la suspensión de la prestación de trabajo de los afectados por riesgo de accidente, o por falta de condiciones ambientales mínimas exigibles, según la legislación aplicable, comunicándolo a la empresa y a la autoridad laboral, corriendo por cuenta de la empresa los costos y perjuicios que ello pudiera ocasionar.

Para mejor llevar a cabo su cometido, el comité se reunirá con carácter preceptivo al menos una vez trimestralmente.

Art. 23. *Seguro colectivo.* — La empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores en activo del centro de trabajo el seguro de vida que tiene concertado, cuyas garantías son las siguientes:

—Capital asegurado: 1.640.000 pesetas en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta.

—Capital asegurado: En caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta, sobrevenida por accidente no laboral, 3.938.000 pesetas.

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente laboral, 6.590.000 pesetas

Si hubiera modificación en el resto de convenios, se regularán los capitales asegurados a ellos.

Art. 24. *Ropa de trabajo.* — Para la provisión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente tienen dicha provisión se concertará el suministro de la misma con entidad de compra, siendo su uso obligatorio.

En el supuesto de que la prenda sufriera deterioro irreparable como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días, estando facultada la misma para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

Art. 25. *Colocación del cónyuge o hijos huérfanos.* — En caso de fallecimiento de un trabajador del centro de trabajo, el cónyuge o hijos que en ese momento dependiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo podrán solicitar de la empresa un puesto de trabajo, alegando los títulos o condiciones de aptitud laborales y profesionales que posean; ésta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior, sin perjuicio de las pruebas genéricamente establecidas.

Art. 26. *Venta de aparatos nuevos al personal.* — El personal de la empresa podrá adquirir para uso propio los aparatos del catálogo referente a las marcas del grupo, estándose respecto a su procedimiento y condiciones de compra a lo que establezca la norma interna que lo regule.

El precio de venta al contado se fijará considerando exclusivamente el coste total del producto.

El pago se podrá fraccionar a doce meses, incrementando el precio de contado en el 10%.

Para adquirir un aparato nuevo de la misma gama deberá haber transcurrido un plazo de seis años desde su compra inicial, salvo que exista una inutilización del ya adquirido comprobada por el servicio de asistencia técnica de la empresa.

Para la adquisición de los aparatos denominados de "tara" se estará a lo que se establezca en la norma interna, la cual regulará el procedimiento y las condiciones de compra. Dicha norma se pondrá en conocimiento del comité de empresa.

Art. 27. *Préstamos.* — Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

*Préstamos personales:* Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe para 1996 de 219.586 pesetas, a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. Para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

*Préstamos para adquisición de vivienda:* Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de 285.461 pesetas para 1996, a devolver en plazo máximo de cinco años, con un recargo del 3% por razones de financiación. Para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

El límite total pendiente de estos préstamos no podrá exceder de 1.141.845 pesetas para 1996. Para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

*Tramitación:* El personal interesado en la obtención del préstamo remitirá a la dirección de personal la solicitud correspondiente en unión de los siguientes documentos, según el caso:

—Escritura del Registro de Propiedad.

—Contrato de compra venta (escritura propietario anterior).

—Cédula de calificación de vivienda por la delegación provincial.

—Certificación de obra.

*Concesión:* El préstamo se abonará directamente al empleado. La dirección de la empresa concederá o denegará el préstamo, en caso de no reunir los requisitos haciéndoselo constar así al interesado.

No se podrá conceder el préstamo en caso de tener otro pendiente de cancelación, debiendo transcurrir como mínimo un año desde la fecha de cancelación para solicitar uno nuevo.

En todo caso, el productor, en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

En caso de incumplimiento de las condiciones de concesión, la empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas, es preciso ser fijo de plantilla en el primer supuesto y tener un año de antigüedad en el caso número 2, siendo inexcusable en este caso no tener pendiente de amortización o cancelación préstamo.

De efectuarse petición cuando estén agotados los límites establecidos, dentro de cada modalidad, se atenderán por orden de solicitud, salvo que razones de extremada urgencia aconsejen otra cosa, lo que se participará a los afectados.

Art. 28. *Prestaciones por nupcialidad.* — El trabajador fijo o no fijo en plantilla con un año de antigüedad que contraiga matrimonio se beneficiará de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la empresa, o una deducción de los que adquiriera en los seis meses siguientes, si sigue en activo, según esta escala:

—De hasta dos años, 14.932 pesetas.

—De dos a tres años, 17.347 pesetas.

—De tres a cuatro años, 20.860 pesetas.

—De cuatro a cinco años, 24.813 pesetas.

—De cinco a seis años, 28.546 pesetas.

—De más de seis años, 32.938 pesetas.

Para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

Las fracciones superiores a seis meses se computarán como años completos.

Tendrán derecho a esta prestación en la cuantía que personalmente les corresponda a los dos contrayentes, cuando ambos sean trabajadores de la empresa.

Art. 29. *Ayuda escolar.* — En 1996 se abonarán en el mes de septiembre 10.000 pesetas por cada hijo comprendido entre los 3 y los 18 años cumplidos dentro del año natural. Para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

Art. 30. *Ayuda por hijos necesitados de rehabilitación o educación especial.* — Para facilitar los gastos de rehabilitación o educación especial en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que necesiten tal tipo de tratamiento, se establece la siguiente subvención:

*Procedimiento:* Se destinará a sufragar los gastos por la asistencia a un centro especial de rehabilitación o educación especial a los hijos de los empleados en edad comprendida desde los 3 a los 18 años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se estén percibiendo serán, no obstante, respetadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar consigne la necesidad de recibir rehabilitación o educación especial en un colegio especial y que el índice de coeficiente intelectual sea inferior a 0,75.

*Solicitud:* Se efectuará presentando los siguientes documentos:

—Certificado del Inerso, manifestando lo indicado en el punto anterior.

—Presupuesto del Colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gastos, desglosando matrícula, asistencia a clase, etc.

*Cuantía:* La subvención será hasta un máximo de 120.772 pesetas para el año 1996 por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial, y para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

El fondo destinado a este fin no podrá exceder para el año 1996 de 362.316 pesetas y para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

**Concesión:** La empresa concederá o denegará dicha subvención en caso de no reunir los anteriores requisitos establecidos.

En caso de concesión, el empleado, mensualmente, deberá presentar al departamento de personal, recibo del pago efectuado al colegio, como justificante para recibir la subvención en la cuantía que corresponda, dentro del límite.

En el supuesto de que una persona de la plantilla reciba subvenciones oficiales, el importe de las mismas excluido el gasto por manutención, se deducirá de la ayuda que pudiera corresponderle por aplicación de este artículo.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos cónyuges trabajen en la Empresa.

Concedida la subvención, anualmente deberá presentarse inexcusablemente certificado del Inerser para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

**Art. 31. Prestaciones para formación.** — Para la formación y promoción humana del personal, la empresa establece un fondo para 1996 de 164.689 pesetas, para conceder ayudas al estudio al personal que lo solicitó. Para 1997 y 1998 el importe del citado fondo se incrementará en el IPC previsto para el año correspondiente.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la empresa, dentro del período que anualmente se convoquen por la dirección de personal; consistirán en el importe de un 50% de los gastos de matrícula, honorarios de clase y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100% de los gastos acreditados si éste es pleno, o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75% si al menos lo ha efectuado en la mitad; en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

**Art. 32. Club social.** — Anualmente, y para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la empresa, se destina una cantidad equivalente al 0,20% de los salarios brutos del centro. Su funcionamiento se regulará por norma interna.

**Art. 33. Comedor.** — En el centro de trabajo de Malpica existe un local comedor donde se suministran comidas al personal de dicho centro a través de un servicio contratado.

La empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto del existente en futuros centros.

En el caso de que se establezcan turnos, el personal afectado renuncia al uso de los mencionados comedores.

El trabajador abonará parte del coste total diario del menú, siendo esta parte para 1996 un importe de 163 pesetas diarias.

Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros convenios, incrementándose en el mismo porcentaje aplicado por el servicio contratado, siempre y cuando no sea superior al IPC.

En el supuesto de que se establezcan turnos, la compensación económica para 1996 será de 41.773 pesetas anuales, y para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

**Art. 34. Economatos.** — La empresa establecerá un concierto con cooperativa de consumo, club de compra u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos.

A tal fin, concederá en 1996 la subvención de 3.000 pesetas por trabajador y año.

Para 1997 y 1998 dicha subvención se incrementará en el IPC previsto para el año correspondiente.

**Art. 35. Transporte de personal.** — La empresa facilitará a su personal de los centros de trabajo de Zaragoza la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada, mediante concierto con una empresa de autobuses, con recogidas desde distintos puntos de la ciudad.

Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal a la salida del trabajo a los distintos puntos de la ciudad, mediante autobuses concertados con la misma empresa de autobuses que realiza el transporte a la entrada al trabajo.

Los recorridos serán establecidos por dirección de personal, previa consulta con los jefes de coche.

Al frente de cada coche podrá existir un jefe de coche, que será el responsable del recorrido, cuya misión será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por dirección de personal. Se les abonará una compensación mensual de 3.875 pesetas para 1996, y para 1997 y 1998 se incrementará en el IPC previsto para el año correspondiente.

**Art. 36. Incremento salarial.** — Para 1996, 1997 y 1998 se establece un incremento salarial del IPC previsto para el año correspondiente, aplicándose cláusula de revisión salarial en la diferencia exacta entre el IPC real y el IPC previsto, siempre que el IPC real supere el IPC previsto.

Asimismo, para 1996 se incrementarán de forma lineal las dos pagas extras en un importe de 5.000 pesetas en cada una.

**Variables:** Como premisa se considera que:

—Se aplicarán a personal indirecto que no tenga a la firma del convenio en su retribución ningún tipo de variable.

—Se determina como baremo el presupuesto anual de la compañía para el personal de central.

—Son función de los resultados económicos auditados, liquidables al cierre del ejercicio y no computables a efectos de masa salarial.

—Se debe cumplir que el resultado económico auditado sea mayor que 0.

—Esta variable se repartirá de forma lineal.

a) Para 1997 y 1998, si el resultado es igual al presupuesto, la variable será el 15% sobre el IPC real del año correspondiente.

Y además:

b) Para 1996, 1997 y 1998, si el resultado es mayor que el presupuesto, la variable será  $[(\text{Resultado/Presupuesto}) * 100] - 100$ % sobre el IPC real del año correspondiente sin límite máximo.

**Art. 37. Principios generales sobre retribución:**

1. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, impuesto a cuenta sobre la renta de las personas físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

2. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este convenio son cantidades mínimas garantizadas, abonables en proporción a las horas realmente trabajadas.

3. En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio en el momento del cese en la empresa, éstas le serán regularizadas en su liquidación finiquito.

4. En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.

**Art. 38. Conceptos retributivos:**

1. **Salario convenio:** Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla I. En este valor están incluidos los importes por domingos y festivos.

2. **Antigüedad:** El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por trienios en las cuantías que se establecen en la tabla de trienios que se adjunta como anexo, abonándose mensualmente en catorce pagas. Para 1997 y 1998 dicho importe se incrementará en el mismo porcentaje que el aplicado al salario.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

—La fecha inicial del cómputo será la de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje.

—Los aumentos periódicos por trienios de servicio o por anualidades, en tanto se mantengan las mismas, comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio o anualidad si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior.

3. **Complemento fijo de asistencia:** Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla I.

4. **Retribución voluntaria:** El personal que perciba cantidades que excedan de las retribuciones de convenio, en virtud de lo indicado en el artículo 9.º, verá incrementado su importe en el mismo porcentaje que se aplique en las tablas.

5. **Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos:** La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya realizado aquellos trabajos.

(Valor hora salario convenio + valor hora antigüedad) 20% por horas efectivas trabajadas. Dicha cuantía se reducirá a la mitad, si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo superior de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

En el valor hora convenio + valor hora antigüedad, se excluirá el importe de domingos y festivos, siendo el coeficiente 0,8192, ya que en las tablas de salarios de convenio se encuentran incluidos domingo y festivos.

La determinación del personal que debe percibir este plus compete a la dirección de la empresa, previo informe del comité de seguridad e higiene en el trabajo.

6. **Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad:** Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrateo las ausencias por:

—Incapacidad laboral transitoria por enfermedad/accidente.

—Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

—El importe sin antigüedad figura en la tabla salarial.

7. **Prima de producción:** Los reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de la empresa y el personal con la categoría profesional de especialis-

ta, percibirán en concepto de prima las cantidades que figuran en las tablas del anexo II.

8. Devengo de vacaciones: El disfrute de las vacaciones se devengará de la siguiente forma:

1.º Suma de valores hora de los siguientes conceptos fijos: Salario convenio + antigüedad + C.F.A. + prima de producción. Se tomará el valor del grupo de calificación de puesto que esté percibiendo habitualmente en los tres meses anteriores.

2.º El concepto salarial de penoso y horarios especiales se abonará a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en un período, como mínimo, de tres meses anterior al inicio de vacaciones. Su forma de pago será: Suma de conceptos dividido por días laborales (incluido sábados) por veinticinco días de vacaciones o parte proporcional, según corresponda.

3.º Horas extras: Se computará para su abono a aquellas personas que las vienen percibiendo asiduamente, como mínimo, en un período de tres meses anteriores al inicio de vacaciones. Su forma de pago será de igual forma que la que se establece en el punto 8.2.

9. Dietas: Si por necesidades del servicio algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará los gastos de locomoción de acuerdo con norma interna vigente en cada momento y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

—Desayuno, 217 pesetas.

—Comida, 1.930 pesetas.

—Cena, 1.422 pesetas.

—Hotel, 4.100 pesetas.

Total, 7.669 pesetas.

Estos importes tendrán efecto a partir de la firma del convenio. Para 1997 y 1998 estos importes se incrementarán en el IPC previsto para el año correspondiente.

10. Plus comida: Se abonará al personal de turnos en el supuesto de su establecimiento, en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose el importe total año en doce mensualidades:

Año 1996: 41.773 pesetas al año y 3.481 pesetas al mes.

Para 1997 y 1998 estos importes se incrementarán en el IPC previsto para el año correspondiente.

El personal que cambiara de turnos mañana, tarde y noche a turno central, dejará de percibir la citada cantidad; por el contrario, si una persona del turno central pasa a turnos mañana, tarde y noche, percibirá el citado plus de comida.

11. Horarios especiales: Al personal afectado por horarios especiales se le aplicarán los porcentajes establecidos en el artículo 16, sobre el salario real, con excepción del complemento de puesto de trabajo y del complemento superior al mes, referido a las horas que se haya trabajado en horarios especiales.

Art. 39. Mejora de la prestación por incapacidad laboral transitoria, accidentes o absentismo:

A) Enfermedad: La empresa, en caso de baja por incapacidad laboral transitoria derivada por enfermedad, mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

—La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de dirección de personal.

—Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,61% se compensará el 100% del salario.

Entre el 5,61% y el 6,10% se compensará el 90% del salario.

Si es superior al 6,10% no se compensará ninguna cantidad.

—Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: salario convenio, antigüedad, C.F.A., prima técnicos reparadores y prima de producción.

Los conceptos de puesto de trabajo penoso y horarios especiales se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa, como mínimo en un período de tres meses anterior a la baja.

El resto de conceptos no entrará en la compensación.

B) Accidente: La empresa, en caso de baja incapacidad laboral transitoria derivada por accidente, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100% del salario según los conceptos que se indican en el apartado A.

Independientemente de lo establecido en los apartados A-B, la empresa podrá verificar el estado de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los servicios médicos de la empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

Art. 40. Plus de transporte. — Todo el personal cuyos horarios de trabajo de jornada normal sean diferentes a los oficiales como consecuencia de servicios especiales, cuando no exista servicio de transporte de la empresa, percibirá en compensación al gasto de desplazamiento, por recorrido de ida o vuelta la cantidad de 550 pesetas brutas en 1996, y para 1997 y 1998 se aplicará un incremento del IPC previsto para el año correspondiente.

Art. 41. Liquidación de haberes. — El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente mediante transferencia bancaria, de modo que todo el personal percibirá sus haberes el último día laborable de cada mes.

### Régimen disciplinario

Art. 42. En el presente capítulo se contienen las normas que regirán el régimen disciplinario de las relaciones de la empresa a través del establecimiento de los correspondientes tipos de faltas y sanciones.

Art. 43. Graduación de faltas. — Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 44. Faltas leves. — Se considerarán faltas leves las siguientes:

—De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

—No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

—El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

—Pequeños descuidos en la conservación del material.

—Falta de aseo o limpieza personal.

—No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

—No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

—Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 45. Faltas graves:

—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

—Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

—Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

—La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

—Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

—La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

—La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 46. Faltas muy graves. — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

—Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

—El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

—La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

—La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole o por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

—La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

—Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

—Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a su jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

—Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

—Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad sin previo aviso.

—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre, haya sido sancionada y sea firme la sanción impuesta.

Art. 47. Régimen de sanciones. — Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador, al comité de empresa y al delegado sindical, en su caso, para que en el plazo máximo de cinco días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de quince días a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 48. Sanciones. — Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

—Despido.

Art. 49. Prescripción:

—Faltas leves: 10 días.

—Faltas graves: 20 días.

—Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 50. Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical 11 de 1985, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes.

Art. 51. Normas de funcionamiento de los representantes de los trabajadores:

1. En el caso de acumulación del crédito de horas de los miembros del comité de empresa, se podrá acumular en un máximo de dos miembros del comité, tres horas mensuales del crédito de horas de cada miembro de éste, hasta un máximo de veinticuatro horas al mes de acumulación, siempre que estos dos miembros pertenezcan a departamentos diferentes del centro de trabajo.

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas será nominativa, y durará el tiempo de su mandato o renovación del mismo o nuevo acuerdo de designación con la dirección de personal.

2. Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la comisión de seguridad e higiene.

En el caso de convocatoria de la dirección de la empresa que suponga desplazamiento de representante convocado, éste podrá computar en tiempo con cargo a la empresa, una hora de ida y otra de vuelta.

3. Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente, el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia como mínimo, salvo caso urgente e ineludible necesidad.

4. Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una sección o departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al jefe de la sección o dependencia visitado sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la sección o departamento.

5. Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante éste deberá cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por dirección de personal.

En dicho supuesto, y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de veinticuatro horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical del centro de trabajo habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la dirección de personal.

El control de ausencias internas de los representantes citados será enviado para su oportuno cómputo por el jefe inmediato al departamento de personal, que semanalmente informará a los jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente informando también al interesado si éste solicitara dicha información.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada, disponer de más horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia, a las normales del resto de personal.

Art. 52. Cuota sindical. — El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Art. 53. Formación. — En los cursos o programas de formación que la empresa decida que sus empleados han de recibir, la misma podrá utilizar como máximo fuera de la jornada habitual un porcentaje del 30% en cómputo anual de las horas totales dedicadas a estos cursos.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales

Categoría profesional	Salario convenio	C.F.A.	Paga extra	Salario anual	Trienio	Hora extra
<b>Técnicos titulados:</b>						
Ingeniero/Licenciado .....	122.108	125.500	150.244	3.271.784	4.937	—
Ingeniero técn./Perito ind .....	113.508	130.597	141.498	3.212.256	4.591	—
Graduado Social .....	113.508	130.597	141.498	3.212.256	4.591	—
<b>Técnicos delineantes:</b>						
Delineante proyectista .....	103.194	124.371	130.646	2.992.072	4.173	—
Delineante 1.ª .....	100.019	107.508	115.644	2.721.612	3.606	2.936
Delineante 2.ª .....	81.999	101.537	108.052	2.418.536	3.316	2.696
Calcador .....	75.542	85.425	100.897	2.133.398	3.053	2.423
<b>Técnicos de organización:</b>						
Jefe de organización 1.ª .....	114.050	134.587	142.174	3.267.992	4.612	—
Jefe de organización 2.ª .....	101.470	122.341	128.804	2.943.340	4.103	—
Técnico de organización 1.ª .....	92.700	102.593	119.151	2.581.818	3.750	2.936
Técnico de organización 2.ª .....	84.609	99.742	110.699	2.433.610	3.421	2.696
Auxiliar de organización .....	78.226	86.225	103.701	2.180.814	3.165	2.420
<b>Personal de almacén:</b>						
Jefe de almacén .....	99.768	102.499	126.458	2.680.120	4.035	3.043
Almacenero 1.ª .....	84.094	94.721	110.018	2.365.816	3.400	2.949
Almacenero 2.ª .....	76.838	88.556	102.332	2.189.392	3.108	2.710
Mozo de almacén .....	71.080	81.992	96.185	2.029.234	2.873	2.223
<b>Personal administrativo:</b>						
Jefe administrativo 1.ª .....	114.050	134.598	142.174	3.268.124	4.612	—
Jefe administrativo 2.ª .....	101.447	121.136	128.744	2.928.484	4.103	—
Jefe de sección admntva. ....	101.447	121.136	128.744	2.928.484	4.103	—
Contable .....	93.197	105.391	119.746	2.622.548	3.768	3.046
Oficial 1.ª admntvo. ....	88.774	106.940	115.218	2.579.004	3.591	2.937
Oficial 2.ª admntvo. ....	84.230	100.329	110.326	2.435.360	3.407	2.696
Auxiliar admntvo. ....	75.502	83.728	100.810	2.112.380	3.053	2.422
Auxiliar ad.-recepción .....	84.230	63.594	109.090	1.992.068	3.407	2.274
<b>Personal de proceso de datos:</b>						
Analista informático .....	101.447	121.136	128.744	2.928.484	4.103	—
Program./Oper. prepar .....	93.263	108.126	119.897	2.656.462	3.773	3.045
Téc. de org. informática 1.ª .....	89.233	105.006	115.635	2.562.138	3.609	2.799
Téc. de org. informática 2.ª .....	85.199	101.885	111.374	2.467.756	3.447	2.695
Perforista verificador .....	75.521	84.414	100.849	2.120.918	3.053	2.422
<b>Personal subalterno:</b>						
Recepción telefónica .....	84.230	55.661	109.090	1.896.872	3.407	2.274
<b>Personal técnico:</b>						
Coordinador .....	94.240	110.867	120.986	2.703.256	3.812	—
Reparador 1.ª .....	85.380	88.439	111.817	2.309.462	3.453	2.711
Reparador 2.ª .....	82.173	87.244	108.775	2.250.554	3.323	2.609
Reparador 3.ª .....	77.187	76.297	102.799	2.047.406	3.123	2.359
Oficial 1.ª .....	87.318	31.495	125.898	1.677.552	1.421	—
Oficial 2.ª .....	87.318	29.651	124.055	1.651.738	1.421	—
Oficial 3.ª .....	87.318	29.156	123.559	1.644.806	1.421	—
Especialista .....	77.785	30.131	102.280	1.499.552	3.147	2.337
Peón .....	70.239	48.074	94.317	1.608.390	2.841	2.146

#### ANEXO II

##### Prima de producción

Categoría profesional	Mensual	Anual	Total anual
Reparador 1.ª .....	22.228	266.736	2.576.198
Reparador 2.ª .....	19.340	232.080	2.482.634

Categoría profesional	Mensual	Anual	Total anual
Reparador 3.º	15.866	190.392	2.237.798
Especialista	59.763	717.156	2.216.708

## ANEXO III

*Permisos retribuidos, número de días de permiso y documentos a aportar para su abono***Fallecimiento:**

—Padres, cónyuges o hijos. Cuatro laborables o seis naturales (con desplazamiento). —

—Padres políticos, hermanos y abuelos. Tres laborables o cinco naturales (con desplazamiento). —

—Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos. Dos laborables. Certificado médico o fotocopia de la partida de defunción.

**Enfermedad grave:**

—Padres, cónyuges o hijos. Tres laborables o cinco naturales (con desplazamiento). Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.

—Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos. Dos laborables o cuatro naturales (con desplazamiento). Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.

Alumbramiento esposa: Dos laborables o cuatro naturales (con desplazamiento). Libro de familia.

Matrimonio productores: Catorce laborables. Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.

**Matrimonios:**

—Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres. Un día natural. Permiso a través del superior correspondiente, cumplimentar impreso del permiso para ausencia y documento que acredite el matrimonio.

**Asistencia a consulta médica:**

—Especialista y médico de cabecera. Tiempo necesario (dieciséis horas al año). Justificante expedido por médico que le asista (dicho documento lo iniciará el departamento de servicio médico). Permiso para salida del trabajador y cumplimentar impreso de permiso para ausencia.

(Dentro de las mismas no se incluirá el tiempo que invierta el trabajador en llegar a un punto de acceso a transporte urbano).

Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral: Resto de horas de jornada. Documento de autorización del servicio médico de la empresa.

Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia: Resto de horas de jornada laboral/un día natural. Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.

Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal: Tiempo indispensable. Documento oficial.

Traslado de domicilio habitual: Un día laborable. Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio y cumplimentar impreso de permiso para ausencia.

Lactancia: Una hora al día de permiso o reducción de media hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos. —

Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados: 80 horas al año. Justificante firmado por el responsable del centro o profesor, indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

**Operaciones de familiares:**

—Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines). Un día natural. Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.

—Con anestesia general de padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Dos días naturales. Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.

(Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.)

Gravedad manifiesta en post-operatorio: Un día natural. Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente indicando expresamente el estado de gravedad.

Nota primera. — En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos el indicado parentesco con el trabajador.

Nota segunda. — Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y en su defecto retribuidas.

Nota tercera. — Los días a computar cuando éstos sean laborables lo serán todos los días, excepto los domingos, festivos y puentes.

## ANEXO IV

**Personal exento:**

—Director General.

—Director.

—Controller.

—Adjunto de dirección.

—Jefe de departamento.

—Jefe de sección administrativa.

—Coordinador.

—Delineante proyectista.

—Licenciado.

—Técnico de producto.

—Encargado.

—Secretaria de dirección.

Nota: Se considerará personal exento los puestos antes indicados, así como cualesquiera otros que pudieran surgir a lo largo de la vigencia del presente convenio con análogas características.

## ANEXO V

**Puestos de libre designación:**

—Todos los del anexo IV.

—Responsable de nóminas.

—Responsable de contabilidad general.

**Empresa Chocolates Hueso, S.A.****Núm. 63.089**

*RESOLUCION del Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Chocolates Hueso, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Chocolates Hueso, S.A., con código de convenio 5000222, suscrito el día 31 de octubre de 1996 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial junto con su documentación complementaria el día 7 de noviembre, 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,

Este Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 13 de noviembre de 1996. — El jefe del Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, José Luis Costea España.

## TEXTO DEL CONVENIO

## CAPÍTULO PRIMERO

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito territorial.* — Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación al centro de trabajo de Ateca.

Art. 2.º *Ambito personal.* — Quedan comprendidos en el ámbito de este convenio todos los trabajadores de la empresa afectados por el mismo, tanto los que en la actualidad prestan sus servicios, como los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en ella, con las excepciones que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1º, apartados c), d), y e), y artículo 2.º, apartado a).

Art. 3.º *Ambito temporal.* — El convenio entrará en vigor en el día de su firma, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOP, entendiéndose que todos los acuerdos y efectos económicos del mismo serán retroactivos al 1 de enero de 1996. Su período de vigencia será de cuatro años, a contar desde el día 1 de enero de 1996, finalizando, en consecuencia, el 31 de diciembre de 1999.

Art. 4.º *Denuncia.* — De no mediar por una de las partes, el convenio será prorrogado tácitamente de año en año, debiendo tramitarse su denuncia con los requisitos y formalidades establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, artículos 86 y 89.

## CAPÍTULO II

**Retribuciones, jornada de trabajo y vacaciones**

Art. 5.º *Retribuciones.* — Las remuneraciones para el personal acogido al presente convenio, serán:

Para 1996: Las que figuran en la tabla anexa.

Para 1.997: Tomando como base la tabla resultante de 1996, se incrementará el IPC previsto para ese año menos 1 punto.

Para 1.998: Tomando como base la tabla resultante de 1997, se incrementará el IPC previsto para ese año menos 1 punto.

Para 1.999: Tomando como base la tabla resultante de 1998, se incrementará el IPC previsto para ese año menos 1 punto.

Art. 6.º *Plus de antigüedad.* — Todos los trabajadores que a la firma de este convenio tengan la consideración de fijos o fijos discontinuos de la planta de Chocolates Hueso, S.A., percibirán en concepto de plus de antigüedad los porcentajes que más adelante se establecen, sobre el salario base de cada categoría indicada en la tabla salarial anexa:

- Primer trienio, 6%.
- Segundo trienio, 12%.
- Tercer trienio, 18%.
- Cuarto trienio, 24%.
- Quinto trienio, 25%.
- Sexto trienio, 41%.
- Séptimo trienio, 42%.
- Octavo trienio, 48%.
- Noveno trienio, 54%.
- Décimo trienio, 60%.

Todo el personal de nuevo ingreso no percibirá cantidad alguna por este concepto, teniendo en cuenta la disponibilidad en tal materia establecida por Real Decreto 1 de 1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Gratificaciones extraordinarias.* — Consistirán en dos mensualidades a salario real, abonables en las primeras quincenas de julio y diciembre, para los trabajadores de salario fijo, no incluyéndose en este concepto remuneraciones devengadas por porcentajes sobre ventas o cobros.

Art. 8.º *Participación de beneficios.* — La participación de beneficios de la empresa consistirá en una mensualidad de salario base del convenio más antigüedad.

El abono de la mencionada paga podrá ser pactada entre empresa y trabajadores en dos fracciones semestrales, o bien incrementada en cada una de las doce pagas.

En caso de fraccionamiento de la paga, ésta deberá estar totalmente abonada a los trabajadores al terminar el primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.* — Se estará a lo pactado en el artículo 9.º del Acuerdo Económico y Social de 1984. El recargo para las horas extraordinarias estructurales será del 75% para las horas trabajadas en día normal y del 100% para las trabajadas en domingos, festivos y nocturnas. Dicho incremento se efectuará en ambos casos sobre el precio de la hora profesional, calculada con arreglo a la fórmula que se establece en la disposición adicional cuarta.

Las horas extraordinarias serán de libre aceptación por parte del trabajador, salvo aquellas de fuerza mayor, que serán las exigidas por la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdidas de materias primas y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos casos serán de obligada realización.

Art. 10. *Plus de nocturnidad.* — Los pluses por trabajo nocturno consistirán en un 25%, calculado sobre los salarios fijados en la tabla salarial anexa a este convenio, más antigüedad, si procediese. Dado el caso de que un trabajador haya realizado su jornada durante cinco noches en la misma semana, la empresa abonará este plus computando sobre la base de siete días.

Art. 11. *Dietas.* — Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse accidentalmente de la localidad en la que habitualmente tenga su destino la empresa abonará 3.726 pesetas, en concepto de dieta completa, o 1.514 pesetas si es media dieta. Quedan específicamente excluidos de este artículo los viajeros y repartidores, cuyos gastos de desplazamiento y manutención se establecerán de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresa.

Art. 12. *Plus de transporte.* — Se abonará para todo el personal sin distinción, y en concepto de plus de transporte, la cantidad de 582 pesetas por día trabajado. El mencionado plus será de obligada percepción en el período de vacaciones, para tales efectos el cálculo se hará sobre veinticuatro días de trabajo.

Art. 13. *Plus de actividad.* — El plus de actividad será el indicado en la tabla salarial anexa, siendo de obligada percepción incluso en el período de vacaciones, haciéndose el cálculo del mismo, como en el plus de transporte.

Este plus será abonado aun en el supuesto de que el trabajador tuviera que ausentarse del trabajo por causas justificadas.

Art. 14. *Plus de turnicidad.* — Se establece un plus de turnicidad de 128 pesetas por día trabajado, que será devengado por todo aquel trabajador que sea susceptible de cambio de puesto de trabajo y horario dentro de su departamento.

El percibir este plus conlleva la obligación por parte del trabajador de aceptar las modificaciones que en materia de puesto de trabajo y horario la empresa considere oportuno.

La empresa procurará, dentro de su competencia en la organización del trabajo, perjudicar lo menos posible a los trabajadores, intentando respetar los turnos y horarios prefijados.

Art. 15. *Plus de asistencia.* — Como medida para incentivar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo se establece para los años 1996, 1997, 1998 y 1999 un plus de asistencia que cada trabajador percibirá en función del número de horas de ausencia que tenga dentro de cada mes natural. Este plus consistirá en un porcentaje sobre el salario bruto devengado en el mes sobre el que se computan el número de horas de ausencia:

—De 0 a 2 horas de ausencia al mes: 1% en 1996/97 y 1,5% en 1998/99.

—De 2 a 5 horas de ausencia al mes: 0,5% en 1996/97 y 1% en 1998/99.

Este plus se abonará en la nómina del mes siguiente al mes sobre el que se computó el número de horas de ausencia.

Art. 16. *Absentismo.* — Ante el problema que supone el elevado nivel de absentismo existente y su negativa repercusión en la productividad y la organización del trabajo, las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de analizar las causas que generan las ausencias al trabajo, buscando

do aquellas medidas, tanto internas como externas, que posibiliten la reducción del nivel de absentismo.

Se entenderán como ausencias al trabajo todas aquellas debidas a causas diferentes de las enumeradas a continuación:

—Accidente de Trabajo.

—Maternidad.

—Lactancia.

—Intervención quirúrgica que requiera anestesia general o epidural, a partir del día de la intervención.

—Crédito horario sindical.

—Permisos no retribuidos.

Cualquier causa de ausencia distinta de las señaladas anteriormente se tendrá en cuenta para el cómputo de días y horas de ausencia.

Los días de ausencia, una vez se acumulen más de seis días laborables o 48 horas de ausencia dentro de cada año natural, no se percibirá el plus de transporte ni el plus de turnicidad.

Art. 17. *Jornada laboral.* — La jornada laboral será de 1.768 horas, tanto para jornada partida como continuada. En la jornada continuada se efectuará un descanso de quince minutos, obteniendo éste la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 18. *Formación.* — Además de la jornada laboral, los trabajadores dedicarán 16 horas, no productivas y por lo tanto no retribuidas, para su formación, siempre y cuando la empresa tenga elaborado un plan de formación dentro del primer trimestre del año en el que, como mínimo, se debe especificar los siguientes aspectos:

—Personal involucrado.

—Contenido de los cursos.

—Calendario aproximado de realización.

Art. 19. *Calendario laboral.* — En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, señalarán el calendario laboral de la misma para el año.

Dicho calendario deberá incluir los horarios para cada día de la semana, los días de descanso que correspondan a cada trabajador semanalmente y la fecha para el disfrute de vacaciones de cada trabajador.

Art. 20. *Vacaciones.* — El período de vacaciones que tendrá derecho a disfrutar el personal afectado por este convenio será de treinta días, de los cuales veintuno se disfrutarán de forma ininterrumpida entre los meses de junio y septiembre. Los nueve días restantes serán laborales y se disfrutarán en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa.

En caso de no ostentar una antigüedad en la empresa superior a un año por parte del trabajador, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo transcurrido.

### CAPÍTULO III

#### Revisión y asistencia social

Art. 21. *Trabajadores enfermos o accidentados.* — En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad que complemente la prestación a cargo de la Seguridad Social, el importe de este complemento por incapacidad temporal variará en función de la causa de la incapacidad temporal:

#### Causa, inicio y complemento

Accidente laboral: Desde el primer día, hasta 100% del salario.

Accidente no laboral: Desde el primer día, hasta 100% del salario.

Operación: Desde el primer día, hasta 100% del salario.

Maternidad: Desde el decimosexto día, hasta 100% del salario

Enfermedad común:

—Desde el decimosexto hasta el 180 día, hasta 100% del salario.

—Desde el 181 día hasta el 360 día, hasta 90% del salario.

—A partir del 361º día, hasta 80% del salario.

La diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el complemento por incapacidad temporal que corresponda será a cargo de la empresa.

En los casos de incapacidad temporal de duración superior a 180 días, la diferencia entre lo percibido por el trabajador y el 100% del salario que le correspondería, la empresa lo destinará como donativo a una obra social que, para la vigencia de este convenio, se acuerda sea la Residencia de la Tercera Edad de Ateca.

La empresa mensualmente informará al comité de la situación de los procesos de incapacidad temporal y a instancia de este estudiará si procede, en aquellos casos de enfermedad común de duración superior a 180 días, abonarles el complemento hasta el 100% del salario.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por primera vez dentro de un año natural, la Empresa abonará al trabajador el 50% del salario durante los tres primeros días.

Art. 22. *Control y seguimiento del proceso de incapacidad temporal:*

A) La empresa podrá comprobar en cualquier momento la existencia de situación de incapacidad temporal de los trabajadores, bien a través del servicio médico de empresa o de cualquier otro facultativo, efectuando los reconocimientos médicos oportunos.

B) Si el trabajador se negase a ser sometido a reconocimiento médico o si efectuado este se comprueba que su estado físico es compatible con otro pues-

to de trabajo que la empresa le pudiera asignar y el trabajador se negase a aceptarlo, perderá el derecho a percibir el complemento por incapacidad temporal que abona la empresa.

C) Todo trabajador que encontrándose en situación de incapacidad temporal realice trabajos por cuenta propia o ajena perderá el derecho a percibir el complemento por incapacidad temporal, pudiendo la empresa reclamar el reintegro de la totalidad de las cantidades abonadas por este concepto.

Art. 23. *Premio de jubilación.* — Se establecerá un premio de jubilación consistente en una ayuda en metálico que será de una mensualidad a salario base del convenio, más antigüedad, para todos aquellos trabajadores que en el momento de su jubilación acrediten una antigüedad en la empresa de quince o más años. En caso de superar los veinte años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media, del salario base del convenio, más antigüedad.

Art. 24. *Muerte o invalidez permanente.* — La empresa ha de tener contratado un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, por el que percibirán la cantidad de 3.000.000 de pesetas en el caso de sufrir accidente y producirles muerte o invalidez permanente.

Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del trabajador en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Cuando se produzca variación en la cantidad por motivo de la negociación de un nuevo convenio, ésta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 25. *Seguro de vida.* — La empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores que se encuentren de alta en la empresa, por un capital de 200.000 pesetas. Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del trabajador en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Este seguro entrará en vigor a los veinte días de la firma del presente convenio.

Cuando se produzca variación en la cantidad por motivo de la negociación de un nuevo convenio ésta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 26. *Ayuda escolar o guardería.* — La empresa contribuirá con 1.746 pesetas mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los dieciséis años. También disfrutarán de esta ayuda los que, teniendo hijos en edad preescolar, acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia.

Art. 27. *Cuidado de menores.* — Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico o psíquico tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, un tercio de la misma, con la disminución equivalente salarial pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita hacer compatibles el trabajo y la asistencia mencionada.

Art. 28. *Retirada del carné de conducir.* — La retirada del carné de conducir por motivos de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido, siempre que no medie embriaguez. Al conductor sancionado se le respetará su salario mientras dure la retirada del carné. Asimismo se le proporcionará mientras dure la sanción un puesto en la empresa, a la elección de la misma aunque fuese de categoría inferior, incorporándose a su trabajo habitual en el momento que cese la sanción.

Art. 29. *Promoción y formación profesional en el trabajo.* — El trabajador tendrá derecho a:

A) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B) A la adaptación a la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO IV

##### Licencias y excedencias

Art. 30. *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:

A) Cinco días naturales en el caso de fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día.

B) Tres días naturales en caso de fallecimiento de un padre, madre o hermano de uno u otro cónyuge.

C) Dos días naturales en caso de fallecimiento de un abuelo o nieto.

D) En caso de enfermedad grave, entendiéndose por ello la necesidad de hospitalización por cualquier causa, con una estancia mínima de cuatro días, las licencias serán las siguientes:

1. Tres días naturales en el caso de cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, hijo, padre o madre.

2. Dos días naturales en el caso de hermanos, abuelos o nietos.

3. Un día en caso de parentesco por afinidad hasta segundo grado.

E) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo, debiendo ser laborales, al menos, dos de ellos.

F) Cuando por alguno de los motivos expuestos en los apartados anteriores el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de Zaragoza, el plazo se aumentará en dos días.

G) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

H) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

I) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. El departamento de personal gestionará y coordinará el disfrute de este permiso, estableciendo un sistema de cita previa.

J) Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personal.

Art. 31. *Excedencias.* — El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando el trabajador excedente solicite su reincorporación, ésta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual o similar categoría y en el plazo máximo de tres meses, incluida la excedencia por maternidad. No siendo necesario, por parte del trabajador, determinar exactamente la fecha de reincorporación al trabajo.

La excedencia por maternidad será considerada de forma independiente a la excedencia voluntaria, por lo que no se tendrá en cuenta para el cómputo de los cuatro años necesarios para solicitar una nueva excedencia voluntaria.

#### CAPÍTULO V

##### Contratos de trabajo, ingresos y ascensos

Art. 32. *Derecho preferente.* — Tendrá derecho preferente para el ingreso en igualdad de mérito a quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado.

Para nuevo ingreso será requisito indispensable estar inscrito en la Oficina de Empleo.

Art. 33. *Promoción interna.* — La empresa, junto con el comité, elaborará el sistema de promoción interna para el cual tomarán como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, conocimiento del puesto de trabajo, experiencia laboral, haber desempeñado funciones de superior categoría y haber superado las pruebas que al respecto se establezcan.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por personal de la empresa. Sólo en el caso de que no hubiera aspirantes o no reunieran los conocimientos necesarios, podrá la empresa recurrir a personal exterior.

Art. 34. *Período de prueba.* — Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito, en ningún caso dicho período de prueba podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

#### CAPÍTULO VI

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 35. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación las disposiciones legales que en cada momento regulen esta materia, siendo actualmente la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### CAPÍTULO VII

##### Acción sindical en la empresa

Art. 36. *Derecho a sindicarse.* — La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato celebren reuniones, recauden cuotas, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la empresa, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo productivo.

Art. 37. *Derecho de comunicación.* — La empresa facilitará a los trabajadores un lugar idóneo de fácil visibilidad para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical. A tales efectos dispondrá de espacio suficiente para la colocación de los tabloneros de anuncios necesarios, los cuales serán facilitados por la empresa. Fuera de esos lugares quedará prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la dirección de la empresa un duplicado de los mencionados comunicados para su simple conocimiento.

Art. 38. *Derecho de reunión.* — La empresa respetará el derecho de reunión a sus trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto, fuera de las horas de trabajo. Para la celebración de asambleas se comunicará a la dirección con un plazo de 48 horas o de 24 en supuestos excepcionalmente urgentes; los temas a contemplar serán los genéricos de la rama y

los que afectan directa o indirectamente las relaciones de los trabajadores de la empresa. Se garantizarán el orden y la debida asistencia de los servicios.

Art. 39. *Reuniones con la empresa.* — Se celebrará una reunión de la empresa con el comité de empresa con periodicidad mensual, previa petición por alguna de las partes.

Una vez redactadas las actas por el comité de empresa y entregadas a la dirección para su comprobación y posterior firma, no transcurrirán más de diez días en hacer públicas en el tablón de anuncios. Para que los acuerdos alcanzados tengan validez, deberán ser ratificados por el representante de la empresa, debidamente facultado para ello, y por el presidente del comité de empresa o persona en quien este delegue.

Los miembros del comité de empresa y representantes de la empresa se comprometen a guardar la debida confidencialidad sobre los asuntos tratados en las reuniones, hasta que sean publicadas las actas.

Art. 40. *Garantías sindicales.* — El comité de empresa gozará de cuarenta horas mensuales como máximo para el desarrollo de las funciones de su cargo, quedando excluidas de este tiempo el invertido en reuniones a instancia de la empresa, reuniones periódicas con la misma y el empleado en convocatorias oficiales por la autoridad laboral o sindical. Las horas sindicales utilizadas fuera de la jornada laboral, se computarán como realizadas dentro de la misma, sustituyéndose por tiempo de descanso.

Art. 41. *Cuota sindical.* — A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Art. 42. *Delegado sindical.* — Se reconoce la figura del delegado sindical, según lo establecido en la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

## CAPÍTULO VIII

### Varios

Art. 43. *Declaración antidiscriminatoria.* — El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza o ideología política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral como salario, puestos de trabajo, categorías o cualquier otro concepto que se contemple. Tanto en este convenio como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia.

Art. 44. *Ropa de trabajo.* — La empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales serán siempre propiedad de la misma, estando a cargo de los trabajadores el lavado y la conservación de dichas prendas, no pudiendo ser sustituidas las entregas de las mismas por una compensación en metálico.

—Personal administrativo: Dos batas, cada dos años.

—Personal femenino de fábrica: Dos batas, dos delantales y dos cofias anuales.

—Personal masculino de fábrica: Dos chaquetillas, dos pantalones, dos camisas y dos gorras anuales.

—Personal de oficios auxiliares: Dos monos anualmente.

—Chóferes y repartidores: Dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable cada dos años.

Art. 45. *Privación de libertad.* — En el caso de privación de libertad del trabajador y hasta que recaiga sentencia firme, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido su contrato de trabajo durante el referido período y considerándose el efecto por esta situación como excedencia voluntaria, sin derecho por lo tanto en retribución alguna ni cotización de la misma.

En ningún caso la ausencia del trabajador al trabajo por causa de privación de libertad en los términos arriba expresados será causa de despido.

La empresa podrá contratar durante la ausencia del trabajador a un interino para que ocupe interinamente su puesto.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su puesta en libertad dentro de los quince días siguientes a que aquella se produzca, reincorporándose a su actividad laboral antes de los quince días siguientes de dicha puesta en libertad.

Art. 46. *Comisión mixta.* — Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta cuyas funciones específicas serán las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del convenio.

B) Arbitraje de las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio.

C) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

D) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Las decisiones tomadas por la comisión mixta, siempre que haya acuerdo de ambas partes, será de obligado cumplimiento.

A las reuniones de la comisión mixta y a solicitud de los miembros de la misma, podrán asistir asesores jurídicos y económicos por ambas partes, así como las centrales sindicales que intervinieron en la deliberación del convenio.

### Disposiciones adicionales

*Primera.* — Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad por las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales y regionales, o por cualquier otra causa que directa o indirectamente regule las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio.

Las disposiciones futuras que implicasen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbibles por las mejoras pactadas.

*Segunda.* — *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en el cómputo anual que pudiera tener el personal afectado por el presente convenio a la entrada en vigor del mismo, siendo inalterables y subsistiendo.

*Tercera.* — *Derechos supletorios.* — En todo lo no previsto en el presente convenio se estará en lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975, en lo que no se oponga al Estatuto de los Trabajadores o a las disposiciones con rango de ley, con carácter subsidiario a las disposiciones laborales de ámbito general.

Ambas partes aceptan el articulado de la Ordenanza arriba indicada como contenido de este convenio, en tanto en cuanto no quede sustituida por otra norma.

*Cuarta.* — *Hora profesional.* — Se acompaña al presente convenio la fórmula para calcular el salario-hora profesional.

$$\text{Salario hora profesional} = \frac{15 \times (S + A)}{\text{H.A.}}$$

Detalle: Quince meses de abono, incluido beneficios, Navidad y extra de julio.

S = Salario base, plus de actividad y plus de transporte.

A = Antigüedad

H.A. = Horas reales de trabajo al año.

## ANEXO I

### Tablas salariales

#### Tabla salarial diaria

Categoría	Salario base	Plus actividad	Plus transporte	Plus convenio
Técnico jefe .....	121.534	—	582	68.081
Técnico superior .....	110.491	—	582	68.081
Técnico o maestro .....	104.953	—	582	51.342
Encargado general .....	101.292	—	582	51.342
Personal mercantil:				
Gerente .....	126.338	—	582	81.347
Jefe de ventas .....	93.908	—	582	—
Inspector de ventas .....	82.766	—	582	—
Viajantes .....	71.814	—	582	—
Corredor de plaza .....	71.814	—	582	—
Repart. con veh. + 2.000 kg. ...	82.309	396	582	45 143
Repart. con veh. — 2.000 kg. .	75.507	303	582	38.944
Cobrador .....	71.814	313	582	—
Encargado de almacén .....	81.047	444	582	48.862
Almacenero .....	73.662	313	582	13.526
Personal administrativo:				
Jefe .....	86.139	444	582	68.081
Oficial 1.ª .....	82.309	396	582	46.383
Oficial 2.ª .....	78.483	396	582	32.743
Auxiliar .....	74.651	313	582	16.625
Perforista .....	78.386	330	582	16.625

Categoría	Salario base	Plus actividad	Plus transporte	Plus convenio
Telefonista .....	71.814	313	582	16.625
Aspirante 1.º y 2.º año .....	38.676	143	582	7.326
Aspirante 3.º y 4.º año .....	42.560	191	582	7.945
Personal de producción:				
Encargado de sección .....	2.871	444	582	1.607
Instructor .....	2.765	411	582	732
Oficial 1.ª .....	2.746	396	582	465
Oficial 2.ª .....	2.555	358	582	445
Ayudante .....	2.555	358	582	445
Peón .....	2.555	358	582	445
Operario .....	2.555	358	582	445
Aprendiz 1.º y 2.º año .....	1.291	143	582	201
Aprendiz 3.º y 4.º año .....	1.416	191	582	221
Personal de mantenimiento:				
Oficial .....	2.813	425	582	711
Ayudante .....	2.621	384	582	711
Peón .....	2.621	384	582	711

Guardia nocturna (personal de mantenimiento), 1.990 pesetas.

Salida intempestiva (personal de mantenimiento), 1.990 pesetas.

Oficios varios: Según su categoría, igualados al personal de producción.

Tabla salarial mensual

Categoría	Salario base	Plus actividad	Plus transporte	Plus convenio
Técnico jefe .....	121.534	—	11.878	68.081
Técnico superior .....	110.491	—	11.878	68.081
Técnico o maestro .....	104.953	—	11.878	51.342
Encargado general .....	101.292	—	11.878	51.342

Personal mercantil:

Gerente .....	126.338	—	11.878	81.347
Jefe de ventas .....	93.908	—	11.878	—
Inspector de ventas .....	82.766	—	11.878	—
Viajantes .....	71.814	—	11.878	—
Corredor de plaza .....	71.814	—	11.878	—
Repart. con veh. + 2.000 kg. ...	82.309	8.086	11.878	45.143
Repart. con veh. — 2.000 kg. ...	75.507	6.190	11.878	38.944
Cobrador .....	71.814	6.386	11.878	—
Encargado de almacén .....	81.047	9.067	11.878	48.862
Almacenero .....	73.662	6.386	11.878	13.526

Personal administrativo:

Jefe .....	86.139	9.067	11.878	68.081
Oficial 1.ª .....	82.309	8.086	11.878	46.383
Oficial 2.ª .....	78.483	8.086	11.878	32.743
Auxiliar .....	74.651	6.386	11.878	16.625
Perforista .....	78.386	6.735	11.878	16.625
Telefonista .....	71.814	6.386	11.878	16.625
Aspirante 1.º y 2.º año .....	38.676	2.921	11.878	7.326
Aspirante 3.º y 4.º año .....	42.560	3.901	11.878	7.945

Personal de producción:

Encargado de sección .....	2.871	9.067	11.878	48.772
Instructor .....	2.765	8.391	11.878	22.231
Oficial 1.ª .....	2.746	8.086	11.878	14.129
Oficial 2.ª .....	2.555	7.301	11.878	13.513
Ayudante .....	2.555	7.301	11.878	13.513
Peón .....	2.555	7.301	11.878	13.513
Operario .....	2.555	7.301	11.878	13.513
Aprendiz 1.º y 2.º año .....	1.291	2.921	11.878	6.092
Aprendiz 3.º y 4.º año .....	1.416	3.901	11.878	6.708

Personal de mantenimiento:

Oficial .....	2.813	8.674	11.878	21.583
Ayudante .....	2.621	7.846	11.878	21.583
Peón .....	2.621	7.846	11.878	21.583

Guardia nocturna (personal de mantenimiento), 1.990 pesetas.

Salida intempestiva (personal de mantenimiento), 1.990 pesetas.

Oficios varios: Según su categoría, igualados al personal de producción.

Tabla salarial anual

Categoría	Importe anual bruto
Técnico jefe .....	2.918.683
Técnico superior .....	2.753.034
Técnico maestro .....	2.435.608
Encargado general .....	2.380.701
Personal mercantil:	
Gerente .....	3.176.462
Jefe de ventas .....	1.551.161
Inspector de ventas .....	1.384.022

Categoría	Importe anual bruto
Viajantes .....	1.219.749
Corredor de plaza .....	1.219.749
Repart. con veh. + 2.000 kg. ...	2.106.195
Repart. con veh. — 2.000 kg. ...	1.894.623
Cobrador .....	1.296.380
Encargado de almacén .....	2.151.106
Almacenero .....	1.513.466
Personal administrativo:	
Jefe .....	2.496.556
Oficial 1.ª .....	2.123.561
Oficial 2.ª .....	1.875.219
Auxiliar .....	1.571.695
Perforista .....	1.631.892
Telefonista .....	1.529.134
Aspirante 1.º y 2.º año .....	860.286
Aspirante 3.º y 4.º año .....	938.993

Personal de producción:

Encargado de sección .....	2.240.223
Instructor .....	1.821.459
Oficial 1.ª .....	1.686.632
Oficial 2.ª .....	1.581.654
Ayudante .....	1.581.654
Peón .....	1.581.654
Operario .....	1.581.654
Aprendiz 1.º y 2.º año .....	850.105
Aprendiz 3.º y 4.º año .....	927.323

Personal de mantenimiento:

Oficial .....	1.828.642
Ayudante .....	1.731.275
Peón .....	1.731.275

Oficios varios: Según su categoría, igualados al personal de producción.

#### Sector Oficinas y Despachos

Núm. 65.453

*RESOLUCION del Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos (número de código 5000895) suscrito el día 25 de octubre de 1996, de una parte por la Confederación de Empresarios, y de otra por Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, recibido en este Servicio Provincial el día 20 de noviembre, 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,

Este Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 22 de noviembre de 1996. — El jefe del Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo, José Luis Costea España.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del acuerdo que se suscribe, formada, por parte empresarial, por los representantes de las empresas del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza, integrados en la Confederación de Empresarios, y, por otra parte, de los trabajadores, por representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio colectivo.

##### Texto articulado

Artículo 1.º *Ambito territorial, funcional y personal.* — Las normas del presente acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza y regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se rigen por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972, salvo aquellas actividades que posean un convenio propio y sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.º-3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito temporal.* — La vigencia de este acuerdo será de cuatro años, contando desde el 1 de enero de 1996, de modo que finalizará el 31 de diciembre de 1999, independientemente de la fecha de su publicación.

Art. 3.º *Denuncia.* — La denuncia proponiendo la rescisión o remisión de este acuerdo por cualquiera de las partes deliberantes deberá efectuarse, en todo caso, tres meses antes de la finalización de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

Art. 4.º *Comisión paritaria.* — Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación de este acuerdo se establece una comisión paritaria, que estará formada por tres representantes de las empresas y tres de los trabajadores, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

Art. 5.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *Garantías personales.* — Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Art. 8.º *Retribuciones.* — Las retribuciones del personal serán las reflejadas en la tabla salarial de este acuerdo.

Para los años 1997, 1998 y 1999 los incrementos salariales consistirán en el IPC previsto para cada año, más el 20% de dicho IPC.

Art. 9.º *Gratificaciones.* — Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de febrero, julio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este acuerdo y los complementos "ad personam" y "permanencia".

Art. 10. *Plus de transporte.* — Por el concepto de plus de transporte se abonará a cada trabajador 7.257 pesetas mensuales durante once meses.

Art. 11. *Viajes y dietas.* — Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de 4.105 pesetas cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y de 7.803 pesetas cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Art. 12. *Kilometraje.* — Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo el mismo percibirá la cantidad de 30 pesetas por kilómetro.

Art. 13. *Quebranto de moneda.* — Se establece un plus de quebranto de moneda de 4.105 pesetas mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio.

Art. 14. *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo será de 1.808 horas, en cómputo anual, para 1996, equivalente a cuarenta horas semanales; para 1997 será de 1.804 horas, y para los años 1998 y 1999, de 1.800 horas. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

En la semana de las Fiestas del Pilar la jornada de trabajo será continuada o por turnos, de forma que el trabajador disponga de la mitad del día libre.

Art. 15. *Vacaciones.* — Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente en los meses de verano.

El personal que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar las vacaciones en los meses citados será compensado con una gratificación especial de 11.834 pesetas.

Art. 16. *Antigüedad.* — Se mantienen los importes de los trienios perfeccionados y adoptados sobre las bases del convenio anterior para los trabajadores que los tuvieran establecidos, hasta el 31 de diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado "ad personam", no siendo compensable ni absorbible, siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

A partir del 1 de enero de 1997 los nuevos trienios que se reconocen, con un máximo de seis, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales en la cuantía de 3.500 pesetas mensuales, y se denominará "complemento permanencia". Dicho importe no sufrirá modificaciones durante la vigencia del presente convenio.

Art. 17. *Licencias retribuidas.* — Se incrementa a siete días la licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge. Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de primer grado de consanguinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

El trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con la empresa, tendrá derecho a un día por asuntos propios.

Art. 18. *Categorías profesionales.* — Los auxiliares administrativos pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.

Lo anterior no será de aplicación cuando el/la auxiliar administrativo a que se refiere este artículo tenga un contrato indefinido, la empresa mantenga, al menos, un 75% de contratos fijos y se haya mantenido durante los dos últimos años el mismo número de trabajadores en plantilla. Para las empresas de dos trabajadores el porcentaje de fijos deberá ser del 50%.

Art. 19. *Horas extraordinarias.* — A los fines que se derivan del Real Decreto 46 de 1984, de enero, y Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderán

por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate, modalidades de contratación previstas legalmente. Sus trámites y procedimientos serán los indicados en la Orden anteriormente citada.

Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias estructurales realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Art. 20. *Enfermedad y muerte.* — En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 2.500.000 pesetas en el primero de los casos y 3.250.000 pesetas en los restantes, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

Con el fin de que las empresas puedan concertar una póliza colectiva, el segundo párrafo de este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente acuerdo en el BOP.

Art. 21. *Formación profesional.* — La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

- Informar a la parte social de lo realizado al respecto.
- Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Las empresas favorecerán, en la medida de lo posible, la asistencia a cursos de formación de su personal, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores.

Art. 22. *Derechos sindicales.* — En materia de derechos sindicales las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores en vigor.

Art. 23. *Finalización de contratos.* — Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados y que no tengan derecho a compensación económica alguna percibirán, en concepto de indemnización, siete días de su salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 24. *Jubilación anticipada.* — Por jubilación anticipada, los trabajadores con una antigüedad mínima de diez años percibirán las cantidades que se reflejan a continuación:

- A los 60 años, seis mensualidades de salario base, más antigüedad.
- A los 61 años, cinco mensualidades de salario base, más antigüedad.
- A los 62 años, cuatro mensualidades de salario base, más antigüedad.
- A los 63 años, tres mensualidades de salario base, más antigüedad.
- A los 64 años, dos mensualidades de salario base, más antigüedad.
- A los 65 años, una mensualidad de salario base, más antigüedad.

#### Cláusulas adicionales

*Primera.* — En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, y demás disposiciones legales.

*Segunda.* — *Revisión salarial:* Para los cuatro años de vigencia del convenio, si el incremento pactado para cada año fuera inferior al IPC real, el exceso será tenido en cuenta a efectos exclusivos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de la tabla salarial del año siguiente, tomando como referencia la tabla utilizada para realizar los aumentos pactados en el año anterior.

*Tercera.* — Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario hora profesional:

$$\frac{16 \times (SC + PAP + PP)}{1.808}$$

Detalle:

16 = Doce mensualidades, más pagas extraordinarias.

SC = Salario mensual.

PAP = Plus "ad personam".

PP = Plus de permanencia.

1.808 = Jornada de trabajo anual (la fijada para cada año).

#### Cláusulas transitorias

*Primera.* — De acuerdo con lo establecido en la cláusula adicional segunda del texto del convenio publicado en el BOP número 276, de 1 de diciembre de 1994, los trabajadores del sector, en concepto de revisión salarial del 1 de abril al 31 de diciembre de 1995, deberán percibir el 0,6% de las tablas salariales publicadas en el citado convenio y en dicho período de tiempo.

*Segunda.* — La comisión paritaria del presente convenio colectivo se reunirá obligatoriamente el primer viernes siguiente a conocerse el IPC real de cada año, al objeto de actualizar las tablas y demás conceptos salariales, excepto el "complemento de permanencia", remitiendo el acta de acuerdos a la autoridad laboral para su registro y publicación en el BOP.

ANEXO  
Tablas salariales

(Vigencia de 1 de enero al 31 de diciembre de 1996)

Categoría profesional	Salario mes	Salario anual
Titulado superior .....	143.367	2.293.872
Titulado de grado medio .....	123.207	1.971.312
Jefes superiores .....	123.207	1.971.312
Graduados sociales .....	123.207	1.971.312
Jefe de 1.ª .....	119.233	1.907.728
Jefe de equipo de Informática .....	119.233	1.907.728
Analista .....	119.233	1.907.728
Programador de ordenador .....	119.233	1.907.728
Programador analista .....	119.233	1.907.728
Jefe de 2.ª .....	115.261	1.844.176
Programador de máquinas auxiliares .....	115.261	1.844.176
Jefe de delineación .....	115.261	1.844.176
Administrador de test .....	115.261	1.844.176
Coordinador de tratamiento de cuestionarios .....	115.261	1.844.176
Jefe de explotación .....	115.261	1.844.176
Jefe vigil. del sec. operador de 1.ª fotogrametría .....	115.261	1.844.176
Oficial de 1.ª administrativo .....	111.287	1.780.592
Delineante .....	111.287	1.780.592
Proyectista .....	111.287	1.780.592
Coordinador de estudios .....	111.287	1.780.592
Jefe de equipo de encuestas .....	111.287	1.780.592
Jefe de máquinas básicas .....	111.287	1.780.592
Jefe de transportes .....	111.287	1.780.592
Oficial de 2.ª administrativo .....	107.310	1.716.960
Delineante .....	107.310	1.716.960
Operador de ordenadores .....	107.310	1.716.960
Inspector de entrevistadores .....	107.310	1.716.960
Encargado de oficios varios .....	107.310	1.716.960
Operador de 2.ª de fotogrametría .....	107.310	1.716.960
Operador de máquinas básicas .....	95.390	1.526.240
Dibujante .....	95.390	1.526.240
Entrevistador-encuestador .....	95.390	1.526.240
Oficial de 1.ª de oficios varios .....	95.390	1.526.240
Vigilante jurado .....	95.390	1.526.240
Conductor .....	95.390	1.526.240
Calador .....	91.415	1.462.640
Perforista .....	91.415	1.462.640
Grabadora .....	91.415	1.462.640
Verificador .....	91.415	1.462.640
Clasificador .....	91.415	1.462.640
Conserje mayor .....	91.415	1.462.640
Oficial de 2.ª de oficios varios .....	91.415	1.462.640
Auxiliar administrativo .....	87.438	1.399.008
Auxiliar de caja .....	87.438	1.399.008
Auxiliar operadora .....	87.438	1.399.008
Telefonista .....	87.438	1.399.008
Conserje .....	85.656	1.370.496
Ayudante y operador de reproductoras de planos .....	85.656	1.370.496
Operador de multicopista y fotocopiadora .....	85.656	1.370.496
Visitador .....	85.656	1.370.496
Cobrador .....	85.656	1.370.496
Ordenanza .....	85.656	1.370.496
Portero .....	85.656	1.370.496
Vigilante .....	85.656	1.370.496
Sereno .....	85.656	1.370.496
Operador de cortadora .....	85.656	1.370.496
Mozo .....	85.656	1.370.496
Peón .....	85.656	1.370.496
Limpiadora .....	85.656	1.370.496
Aspirante y botones de 17 años .....	63.115	1.009.840
Aspirante y botones de 16 años .....	58.172	930.752
Jefe de fotogrametría .....	123.205	1.971.280
Ayudante de fotogrametría .....	83.475	1.335.600

## SECCION SEPTIMA

### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

#### Juzgados de lo Social

##### JUZGADO NUM. 3

Núm. 63.069

El ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en ejecución que se tramita en este Juzgado con el número 270 de 1996, a instancia de Trinidad Millán Garcés y otros, contra D'Ianella, S.L., se ha dictado en fecha 13 de noviembre de 1996 auto cuya parte dispositiva dice:

«Se despacha ejecución contra los bienes y rentas de la demandada D'Ianella, S.L., y, sin necesidad de requerimiento previo, procedase al embargo de los mismos en cantidad suficiente para cubrir un principal de 1.938.962 pesetas y 100.000 pesetas para costas e intereses, siguiendo en la traba el orden legal, delegándose para ello en el agente judicial, asistido por el secretario u oficial que le sustituye, a los que servirá de mandamiento en forma el presente proveído.»

Y para que así conste y sirva de notificación a la demandada D'Ianella, S.L., por encontrarse en ignorado paradero, se inserta el presente edicto en el BOP.

Dado en Zaragoza a trece de noviembre de mil novecientos noventa y seis. El magistrado-juez. — El secretario.

##### JUZGADO NUM. 3

###### Cédula de citación

Núm. 64.958

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social núm. 3 en autos seguidos bajo el número 746 de 1996, instados por José María Bertomeu y cinco más, contra Orza, S.C., Ana Zamora Castro y otro, en reclamación de cantidad, y encontrándose la parte demandada en ignorado paradero se le cita para que comparezca ante la sala de audiencia de este Juzgado de lo Social (sito en calle Capitán Portolés, 1-3-5, planta séptima, de esta capital), al objeto de asistir al acto de juicio, que tendrá lugar el día 15 de enero de 1997, a las 11.10 horas, advirtiéndole que si no compareciere le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho. Asimismo se le advierte que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Y para que sirva de citación a la parte demandada Orza, S.C., Ana Zamora Castro y otro, se inserta la presente cédula en el BOP.

Dado en Zaragoza a quince de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El secretario.

##### JUZGADO NUM. 4

Núm. 64.061

El ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos que se tramitan en este Juzgado con el núm. 698 de 1996-4, a instancia de José Antonio Cotilla Bielsa, contra Roldán Pastor, S.L., y otros, Badasa, S.A., y Fondo de Garantía Salarial, sobre cantidad, se ha dictado providencia en fecha 2 de octubre de 1996 del tenor literal siguiente:

«Dada cuenta; el anterior escrito, únase a los autos de su razón. Se tiene por subsanado el defecto previsto en anterior proveído. Se señala para la celebración de los autos de conciliación y juicio el día 28 de febrero de 1997, a las 10.50 horas. Cítese a las partes en legal forma, con las advertencias y prevenciones legales. Ha lugar a los otrosíes de la demanda.

Cítese al Fondo de Garantía Salarial, de conformidad con el artículo 23.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Y se ha dictado auto de fecha 19 de noviembre de 1996 del tenor literal siguiente:

«Se rectifica el error material contenido en la providencia de 2 de octubre de 1996, quedando fijada la vista para el día 28 de enero de 1997, a las 10.50 horas, notificando a las partes el presente auto, con emplazamiento de las mismas.»

Y para que así conste y sirva de notificación y citación a Roldán Pastor, S.L., por encontrarse en ignorado paradero, se inserta el presente en el BOP.

Dado en Zaragoza a diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El magistrado-juez. — El secretario.

##### JUZGADO NUM. 4

Núm. 64.582

El ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos que se tramitan en este Juzgado seguidos bajo el núm. 793 de 1996, a instancia de María Royo Rubio, contra Esluvica, S.A., y otro, en reclamación de cantidad, con fecha 21 de noviembre de 1996 se ha dictado providencia que, copiada literalmente, dice:

«Dada cuenta; la anterior plica devuelta sin cumplimentar y las diligencias negativas de citación, únense a los autos de su razón, y estando la empresa demandada en ignorado paradero, cítese a la misma por medio de edictos que se fijen en los sitios de costumbre y se publiquen en el BOP, advirtiéndole a la empresa que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Cítese al Fondo de Garantía Salarial, según previene el artículo 23.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para que comparezca el día 18 de febrero de 1997, a las 10.20 horas, a la celebración de los actos de conciliación y juicio, con las advertencias y prevenciones legales.»

Y encontrándose la empresa demandada Esluvica, S.A., en ignorado paradero, se inserta el presente en el BOP para que sirva de notificación y citación.

Dado en Zaragoza a veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El magistrado-juez. — El secretario.

##### JUZGADO NUM. 4

Núm. 64.959

El ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos que se tramitan en este Juzgado seguidos bajo el núm. 820 de 1996, a instancia de María Esther Blanco, contra Inestel, Ingenie-

ría y Estudios de Telecomunicaciones, S.A., y otro, en reclamación por despido, con fecha 25 de noviembre de 1996 se ha dictado providencia que, copiada literalmente, dice:

«Dada cuenta; la anterior plica devuelta sin cumplimentar y las diligencias negativas de citación, únanse a los autos de su razón, y estando la empresa demandada en ignorado paradero, cítese a la misma por medio de edictos que se fijen en los sitios de costumbre y se publiquen en el BOP, advirtiéndole a la empresa que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Cítese al Fondo de Garantía Salarial, según previene el artículo 23.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para que comparezca el día 21 de enero de 1997, a las 11.30 horas, a la celebración de los actos de conciliación y juicio, con las advertencias y prevenciones legales.»

Y encontrándose la parte demandada Inestel, Ingeniería y Estudios de Telecomunicaciones, S.A., y otro, en ignorado paradero, se inserta el presente en el BOP para que sirva de notificación y citación.

Dado en Zaragoza a veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El magistrado-juez. — El secretario.

**JUZGADO NUM. 4****Núm. 64.960**

El ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos que se tramitan en este Juzgado seguidos bajo el núm. 821 de 1996, a instancia de Jesús Angel Herrando Calvo, contra Inestel, Ingeniería y Estudios de Telecomunicaciones, S.A., y otro, en reclamación de cantidad, con fecha 25 de noviembre de 1996 se ha dictado providencia que, copiada literalmente, dice:

«Dada cuenta; la anterior plica devuelta sin cumplimentar y las diligencias negativas de citación, únanse a los autos de su razón, y estando la empresa demandada en ignorado paradero, cítese a la misma por medio de edictos que se fijen en los sitios de costumbre y se publiquen en el BOP, advirtiéndole a la empresa que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Cítese al Fondo de Garantía Salarial, según previene el artículo 23.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para que comparezca el día 25 de febrero de 1997, a las 11.00 horas, a la celebración de los actos de conciliación y juicio, con las advertencias y prevenciones legales.»

Y encontrándose la empresa demandada Inestel, Ingeniería y Estudios de Telecomunicaciones, S.A., en ignorado paradero, se inserta el presente en el BOP para que sirva de notificación y citación.

Dado en Zaragoza a veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El magistrado-juez. — El secretario.

**JUZGADO NUM. 5****Cédula de citación****Núm. 64.265**

En cumplimiento de lo ordenado en autos seguidos bajo el núm. 543 de 1996, a instancia de Luis A. Gimeno Pelegrín, sobre reclamación de cantidad, contra Seconvi, S.A., Fogasa, comisaria de la quiebra doña Carmen Soler Balaguero y los síndicos Rafael Jiménez Palacios, Pedro Antonio Sanz Varona y Enrique Fernández Yruegas Moro, se cita a dicha parte demandada para que comparezca en la sala de audiencia de este Juzgado (sito en calle Capitán Portolés, números 1, 3 y 5, de esta ciudad), al objeto de asistir a los actos de conciliación o juicio, en su caso, que tendrán lugar el día 3 de febrero de 1997, a las 9.45 horas, advirtiéndole que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de notificación y citación a Seconvi, S.A., en ignorado paradero, se expide el presente para su publicación en el BOP, con la advertencia de que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley de Procedimiento Laboral, las siguientes comunicaciones se harán en estra-

dos, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Dado en Zaragoza a quince de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El secretario.

**JUZGADO NUM. 5****Cédula de citación****Núm. 65.436**

En cumplimiento de lo ordenado en autos seguidos bajo el núm. 819 de 1996, a instancia de Pilar Pescador Gil, en reclamación de cantidad, contra Pavimentos Gutiérrez, S.L., se cita a dicha demandada para que comparezca en la sala de audiencia de este Juzgado (sito en calle Capitán Portolés, números 1, 3 y 5, de esta ciudad), al objeto de asistir a los actos de conciliación o juicio, en su caso, que tendrán lugar el día 20 de enero de 1997, a las 11.45 horas, advirtiéndole que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de citación a Pavimentos Gutiérrez, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, se expide la presente para su publicación en el BOP, con la advertencia de que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley de Procedimiento Laboral, las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Zaragoza a veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El secretario.

**JUZGADO NUM. 5****Cédula de citación****Núm. 65.438**

En cumplimiento de lo ordenado en autos seguidos bajo el núm. 781 de 1996, a instancia de Ramiro Acín Cortés y Juan José Biesa Modrego, en reclamación de cantidad, contra Fermín Arca Fumanal, se cita a dicha parte demandada para que comparezca en la sala de audiencia de este Juzgado (sito en calle Capitán Portolés, números 1, 3 y 5, de esta ciudad), al objeto de asistir a los actos de conciliación o juicio, en su caso, que tendrán lugar el día 27 de enero de 1997, a las 11.45 horas, advirtiéndole que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de citación a Fermín Arca Fumanal, que se encuentra en ignorado paradero, se expide la presente para su publicación en el BOP, con la advertencia de que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley de Procedimiento Laboral, las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Zaragoza a veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — El secretario.

**TERUEL****Cédula de notificación****Núm. 64.057**

En ejecución número 127 de 1996, promovida por Juan José Granel Lorenzo, contra Sociedad de Ambito Constructivo, S.L., y otra, se ha dictado la siguiente resolución:

«Propuesta de su señoría la secretaria señora Martín Barea. — Providencia. En Teruel a 29 de octubre de 1996. — El anterior escrito de Alfonso Carlos Abad Amigo, en representación de la codemandada Iniciativa, Promoción y Gestión de Viviendas, S.C., recibido por correo en el día de hoy, únase; y habiendo tenido entrada fuera del plazo establecido de tres días, se declara de plano no haber lugar a proveer (artículos 377 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y 44 y 45 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Notifíquese. — La secretaria, María Teresa Martín Barea. — Conforme: El magistrado-juez señor Iribas Genúa.» (Rubricados.)

Y para que sirva de notificación a Iniciativa, Promoción y Gestión de Viviendas, S.C., expido la presente para su publicación en el BOP de Zaragoza, en Teruel a nueve de noviembre de mil novecientos noventa y seis. — La secretaria.



# BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Depósito legal: Z. número 1 (1958)  
CIF: P-5.000.000-1

Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. de Rentas)  
Plaza de España, número 2 - Teléfonos \*28 88 00 - Directo 28 88 23  
Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono 31 78 36

**TARIFA DE PRECIOS VIGENTE**

	Precio
Suscripción anual .....	15.340
Suscripción por meses .....	1.480
Suscripción anual especial Ayuntamientos (sólo una suscripción)	5.880
Ejemplar ordinario .....	68
Suplementos y números extraordinarios anteriores que se soliciten, según convenio con la entidad o persona interesada.	
Importe por línea impresa o fracción .....	231
Anuncios con carácter de urgencia .....	Tasa doble
Anuncios compuestos según formato del BOP en papel de fotocomposición para fotografía, por línea o fracción .....	125
Anuncios por reproducción fotográfica:	
Página entera .....	40.425
Media página .....	21.525

(Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente)

El Boletín Oficial de la Provincia puede adquirirse en las oficinas de la Administración del BOP.— Palacio Provincial