



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLIII

Viernes, 18 de julio de 1986

Núm. 165

SECCION QUINTA

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera

Núm. 42.837

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de trabajo del sector Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera, suscrito el día 19 de mayo de 1986, de una parte, por AETIVA, y de otra, por Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, recibido en esta Dirección Provincial con fecha 23 de junio de 1986, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.
Segundo. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza, 3 de julio de 1986. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Lasca.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Artículo 1.º **Ámbito territorial.** — Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza y que están encuadradas en AETIVA-IV.

Art. 2.º **Ámbito funcional.** — El presente convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Zaragoza encuadradas en AETIVA-IV y que se rijan por la Ordenanza laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Ordenes ministeriales de 20 de marzo de 1971 y 9 de julio de 1974.

Art. 3.º **Ámbito personal.** — Se regirán por este convenio la totalidad de los trabajadores ocupados por las empresas afectadas por él y todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas en el número 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º **Ámbito temporal.**
A) **Entrada en vigor.** — El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

B) **Efectos económicos.** — El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1.º de enero de 1986.

C) **Duración.** — La duración de este convenio se fija en dos años (1.º de enero de 1986 a 31 de diciembre de 1987), salvo en cuanto a las tablas salariales, que serán revisadas para el segundo año de vigencia.

Art. 5.º **Denuncia.** — A los efectos de su denuncia, el preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentándose la denuncia ante el organismo que en ese momento sea competente.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Art. 6.º **Comisión paritaria.** — La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio y estará integrada por ocho vocales, cuatro por la representación empresarial y cuatro por la de los trabajadores, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

A) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

B) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

En estos casos el procedimiento será idéntico al fijado para la interpretación del convenio.

C) En los supuestos de vigilancia del convenio, en cuanto a su cumplimiento, la comisión paritaria podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

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

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

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

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

Art. 7.º **Compensación.** — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios y otros conceptos retributivos o análogos), imperativo legal, jurisprudencial o contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier otra causa.

Art. 8.º **Absorción.** — Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Art. 9.º **Garantías "ad personam".** — Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 10.º **Retribuciones.** — El salario base de convenio será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna de la tabla del presente convenio.

Las variaciones en el salario mínimo interprofesional durante la vigencia del presente convenio en aquellas categorías en que éste superase al salario base del convenio se adaptarán a aquel procedimiento, a deducir el incremento del plus convenio.

En aquellas empresas en las que en 1985 se haya operado con otros modelos salariales, tales como masas salariales, etc., se aplicará para 1986 un incremento de un 8 % sobre todos y cada uno de los conceptos retributivos percibidos durante el año 1985. Se exceptúan aquellos que no tienen la consideración legal de salario conforme a la legislación vigente, así como las comisiones sobre ventas o cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable.

El porcentaje del 8 % establecido se aplicará de forma proporcional y sobre las masas salariales individuales de cada trabajador devengadas en 1985, por su importe bruto y en condiciones homogéneas.

Art. 11.º **Plus convenio.** — Se establece un plus convenio en la cuantía que se determina en las tablas, que se percibirá por día natural.

Art. 12.º **Gratificaciones extraordinarias.** — Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a que se refiere el artículo 51 de la

Ordenanza laboral de Transportes, serán satisfechas a razón de treinta días del salario base pactado en este convenio, más la antigüedad correspondiente.

Art. 13. Participación en beneficios. — En concepto de participación en beneficios, establecido en el artículo 41 de la vigente Ordenanza laboral, las empresas abonarán a sus trabajadores una cantidad equivalente a treinta días de salario base de convenio, más la antigüedad correspondiente, que se hará efectiva durante el mes de marzo de cada año.

Art. 14. Vacaciones. — Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente convenio tendrán derecho al disfrute anual de un período de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas con arreglo al salario base de su categoría, más la antigüedad correspondiente, más el plus convenio. Las vacaciones no serán incrementadas por años de servicio.

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

Art. 15. Festividades navideñas. — Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje, en jornada media o total, entre las 22.00 horas del día 24 de diciembre y las 6.00 horas del día 25, y entre las 22.00 horas del día 31 de diciembre y las 6.00 horas del día 1.º de enero, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 2.542 pesetas.

Art. 16. Festividad de Semana Santa. — Todo el personal incluido en este convenio que trabaje, en jornada media o total, los días de Jueves Santo y Viernes Santo percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 2.542 pesetas.

Art. 17. Dietas. — El importe total de la dieta a percibir será de 1.793 pesetas para el personal de movimiento de servicios regulares y de 2.320 pesetas al día para servicios discrecionales, y en el extranjero según gastos, a justificar.

Art. 18. Descanso semanal. — Las empresas podrán computar quincenalmente el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos, o viceversa, no siendo necesariamente en domingo. Se procurará que los festivos sean rotativos para todo el personal de la empresa.

Los descansos semanales y los festivos no disfrutados se retribuirán con arreglo a la Ordenanza laboral de Transportes por Carretera, esto es, con el salario correspondiente a ese día, incrementado en un 140 %.

Art. 19. Premios de antigüedad. — Los premios de antigüedad seguirán abonándose de conformidad con lo previsto en la Ordenanza laboral de Transportes por Carretera, que serán de dos bienios del 5 % y cinco quinquenios del 10 %.

Conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, todo el personal ingresado en una empresa a partir del día 1.º de enero de 1984 percibirá en concepto de antigüedad:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 %.
- Un aumento de un 1 % por año de permanencia a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 %.

Art. 20. Prestaciones de carácter asistencial e indemnizaciones. — Indemnizaciones por muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes de trabajo. — Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma de este convenio, una póliza de seguros que cubra los riesgos por accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio, en la forma que a continuación se indica:

1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, 1.155.600 pesetas.
2. Muerte, 1.155.600 pesetas.

Art. 21. Jubilación. — La jubilación será voluntaria a los 60 años y obligatoria a los 65.

El trabajador que optara por la jubilación voluntaria entre los 60 y 64 años percibirá una compensación en metálico, siempre que cuente con una antigüedad mínima en la empresa de diez años, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Si se jubila a los 60 años, 112.968 pesetas.
- Si se jubila a los 61 años, 89.551 pesetas.
- Si se jubila a los 62 años, 66.547 pesetas.
- Si se jubila a los 63 años, 43.955 pesetas.
- Si se jubila a los 64 años, 21.772 pesetas.

Para la concesión de esta gratificación será requisito indispensable que el productor interesado cause baja en la empresa a los treinta días siguientes de cumplir las edades antes indicadas.

Art. 22. Fallecimiento fuera de la residencia habitual. — En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de accidente de trabajo ocurrido fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de los restos mortales a la localidad de su residencia, así como también serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

Art. 23. Uniformes. — Cada dos años se entregará a conductores y cobradores la siguiente ropa de trabajo:

Temporada de invierno, un uniforme compuesto por guerrera y pantalón.

Temporada de verano, dos camisas, dos corbatas y un pantalón.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio e individual para cada trabajador, y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su

caducidad en los tiempos que se expresan, debiendo ser usados exclusivamente para el servicio de la empresa.

La prestación de un servicio a cargo de la empresa sin llevar puesto el uniforme será considerada como falta leve.

Art. 24. Retirada temporal del permiso de conducir. — En caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, las empresas podrán optar entre asignar al conductor un puesto de trabajo dentro de la misma y con la retribución correspondiente a dicho puesto, o conceder excedencia voluntaria por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses.

En esta situación de excedencia, el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dure aquélla el importe del salario del convenio.

Para cubrir este riesgo, las empresas suscribirán individual o colectivamente una póliza de seguros, en plazo no superior a tres meses, a partir de la firma del presente convenio.

Quedan excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados de su permiso de conducir por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo en que fue contratado y causará baja automática en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. Garantías sindicales.

A) De los sindicatos. — Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organismos unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Las asociaciones patronales firmantes de este convenio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los comités de empresa.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrán despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

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

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

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

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

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

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente acuerdo marco interconfederal a los miembros de los comités de empresa.

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa, con carácter previo, en los siguientes casos:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los trabajadores de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Excedencias. — Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador inactivo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

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

B) De los comités de empresa:

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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

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

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

— Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

— Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

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

— Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial en los supuestos de despido.

— En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

— La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

— Las condiciones de salubridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

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

Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

El comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, por parte del interesado, el comité de empresa, o los restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

d) Disponerán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité o delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

C) Prácticas sindicales. — En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 26. Jornada. — La jornada de trabajo será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con proyección semanal de cuarenta horas en términos de media y nueve horas diarias, a los efectos de pago de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente.

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores la jornada se distribuirá en cinco días.

Art. 27. Quebranto de moneda. — En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, tanto de líneas urbanas como interurbanas, percibirán mensualmente una cantidad equivalente al 80 % de un día de salario de cotización a la Seguridad Social.

Art. 28. Horas estructurales. — A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1.858 de 1981, de 20 de agosto, las partes firmantes establecen de mutuo acuerdo que se consideren con tal carácter todas las horas extraordinarias legales que se realicen.

Art. 29. Conductor-perceptor. — Percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20 % de su salario base por día en que se realicen ambas funciones.

Art. 30. Gastos de desplazamiento. — Los trabajadores que deban prestar servicio en un día de la semana, una jornada igual o inferior a dos horas, entre ordinarias o no, percibirán en concepto de compensación por gastos de desplazamiento la cantidad de 116 pesetas por ese día.

Art. 31. En todo aquello que no se hubiese pactado en el convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre productores y empresas se estarán a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de Transportes por Carretera y demás disposiciones legales en vigor.

Disposiciones adicionales

Primera. En caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 %, respecto a la cifra que resultara del IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, más medio punto.

Tal incremento se abonará exclusivamente a partir de 1.º de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Segunda. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1984 y 1985. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1986.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o sensores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

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

En este sentido, en las empresas de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o sensores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa, dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos

anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

Tercera. De conformidad con el Real Decreto 14 de 1981, dictado en desarrollo del ANE, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 % de los derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido. Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo entre trabajador y empresa, para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario base	Plus	Percepción anual
Jefe de servicio	61.643	246	1.014.435
Inspector principal	56.509	246	937.425
Ingeniero y licenciado	56.509	246	937.425
Ingeniero auxiliar titulado	49.636	246	834.330
Jefe sección administrativo	53.073	246	885.885
Jefe negociado administrativo	49.636	246	834.330
Oficial primera administrativo	47.915	205	793.550
Oficial segunda administrativo	42.759	205	716.210
Auxiliar administrativo	40.829	53	631.780
Aspirante administrativo 17 años	26.882	124	448.490
Aspirante administrativo hasta 17 años ..	19.982	124	344.990
Jefe estación o administración primera ..	53.073	246	885.885
Jefe estación o administración segunda ..	47.915	205	793.550
Jefe administración ruta	42.759	153	697.230
Taquilleros	41.521	228	706.035
Factor	40.829	163	671.930
Encargado consigna	41.293	186	687.285
Repartidor mercancía (día)	1.368	153	678.285
Mozo (día)	1.362	112	660.590
Jefe tráfico primera	49.636	246	834.330
Jefe tráfico segunda	47.915	246	808.515
Jefe tráfico tercera	46.196	186	760.830
Inspector (día)	1.557	246	798.225
Conductor-perceptor (día)	1.435	246	742.715
Conductor (día)	1.429	246	739.985
Cobrador (día)	1.362	153	675.555
Jefe taller	55.137	146	916.845
Encargado contraestre	49.636	246	834.330
Encargado general	47.915	205	793.550
Encargado almacén	46.196	186	760.830
Jefe equipo	46.196	186	760.830
Oficial primera (día)	1.429	246	739.985
Oficial segunda (día)	1.392	186	701.250
Oficial tercera (día)	1.363	154	676.375
Mozo taller (día)	1.362	112	660.590
Vigilante (día)	1.362	112	660.590
Telefonista (día)	1.362	112	660.590
Limpiadora (hora)	179	153	
Cobrador facturas (día)	1.362	112	660.590
Aprendiz primer año (día)	538	124	290.050
Aprendiz segundo año (día)	570	124	304.610
Aprendiz tercer año (día)	785	124	402.435
Aprendiz cuarto año (día)	814	124	415.630
Dietas servicios regulares	1.793		
Dietas servicios discrecionales	2.320		



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

Suscripción anual	5.400	324	5.724
Suscripción especial Ayuntamientos	3.500	210	3.710
Ejemplar ordinario	30	1,80	32
Ejemplar con un año de antigüedad	50	3	53
Ejemplar con dos o más años de antigüedad	75	4,50	80
Palabra insertada en "Parte oficial"	10	0,60	11
Palabra insertada en "Parte no oficial"	12	0,72	13

Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración: Palacio de la Diputación Provincial (Admón. de Rentas)
Plaza de España, núm. 2 - Teléfono *22 18 80

Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n. - Teléfono 31 78 36

CIF: P-5.000.000-1

PRECIO	IVA	TOTAL
Pesetas	Pesetas	Pesetas
5.400	324	5.724
3.500	210	3.710
30	1,80	32
50	3	53
75	4,50	80
10	0,60	11
12	0,72	13

El Boletín Oficial de la Provincia puede adquirirse en el local de venta de publicaciones de la Diputación Provincial, sito en calle Cinco de Marzo, núm. 8.