



BOLETIN OFICIAL

DE LA 12305

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLIV

Viernes, 25 de septiembre de 1987

Núm. 219

SECCION QUINTA

Magistratura de Trabajo núm. 2

Núm. 55.387

El Ilmo. señor magistrado de la Magistratura de Trabajo número 2 de Zaragoza y su provincia;

Por el presente hace saber: Que en autos número 543 de 1987, sobre despido, seguidos en esta Magistratura a instancias de Manuel Lasauca Polo y tres más, contra Hostelera Ibérica, S. A.; Servicol, S. A., y San Andrés, Centro Educativo Seglar, S. A., se ha dictado la siguiente sentencia, que literalmente dice:

«Sentencia número 427 de 1987. — En la ciudad de Zaragoza a 5 de septiembre de 1987. — En nombre de Su Majestad el Rey, el Ilmo. señor don Carlos Bermúdez Rodríguez, magistrado de la Magistratura de Trabajo número 2 de las de esta ciudad y su provincia, ha visto los presentes autos número 543 de 1987, sobre despido, promovidos por Manuel Lasauca Polo, Pilar González Pérez, Josefa González Pérez y Carmen Expósito Calle, asistidos del letrado don Eduardo Benavente Serrano, contra Servicol, S. A., representada por el graduado social don Emilio Sierra Buisán; contra San Andrés, Centro Educativo Seglar, S. A., representada por don Victoriano García Lácarta y asistida del letrado don Ernesto Cisneros Zueco, y contra la empresa Hostelera Ibérica, S. A., y...

Fallo: Que debo declarar y declaro nulos los despidos de los actores Manuel Lasauca Polo, Pilar González Pérez, Josefa González Pérez y Carmen Expósito Calle, condenando a la empresa Hostelera Ibérica, S. A., a la inmediata readmisión de dichos trabajadores en sus puestos de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir, y que debo absolver y absuelvo a Servicol, S. A., y a San Andrés, Centro Educativo Seglar, S. A., de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese en forma a las partes la presente sentencia, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de casación, por quebrantamiento de forma e infracción de Ley, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deben preparar en esta Magistratura de Trabajo, por comparecencia o por escrito, dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación, con la advertencia de que caso de recurrir la demandada viene obligada a consignar como depósito la cantidad de 5.000 pesetas, que se constituirá en la Caja General de Depósitos, entregando el resguardo en la Secretaría del Tribunal Supremo, al personarse el recurrente, y, además, viene igualmente obligada a presentar, en el momento de anunciar el recurso, resguardo acreditativo de haber depositado en la cuenta corriente de esta Magistratura, que tiene abierta en el Banco de España de esta capital a nombre de "fondo de anticipos reintegrables al trabajador sobre sentencias recurridas", el importe íntegro del fallo, sin cuyos requisitos no se admitirá a trámite.

Por esta mi sentencia, así lo pronuncio, mando y firmo.»

Y para que conste y sirva de notificación a Hostelera Ibérica, S. A., se inserta el presente edicto en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Dado en Zaragoza a 9 de septiembre de 1987. — El magistrado. — El secretario.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Metal

Núm. 53.830

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se dispone la publicación del acuerdo colectivo de eficacia limitada para el sector Comercio del Metal.

Vista la documentación suscrita el día 11 de mayo de 1987 entre la Federación de Empresarios de Comercio de Zaragoza, la Federación de

Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y remitida a esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social al objeto de su depósito y publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* del acuerdo colectivo de eficacia limitada suscrito entre las mencionadas federaciones empresariales y la expresada central sindical para las empresas de comercio de metal, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987;

Resultando que el acuerdo viene firmado por los representantes de Unión General de Trabajadores (UGT) que participaron en la negociación, y no lo firmaron los dos representantes de Comisiones Obreras (CC. OO.), ni tampoco el representante de Unión Sindical Obrera (USO);

Resultando que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1.º, apartado 1.º, letra c), y apartado 2.º del Real Decreto 2.756 de 1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1.º, apartado c), del Real Decreto 5 de 1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección Provincial asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda, 2), del Real Decreto 530 de 1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados organismos autónomos del Departamento;

Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, establece que las notificaciones se efectuarán en el "Boletín Oficial del Estado", o en el *Boletín Oficial de la Provincia*, cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio;

Considerando que el acuerdo referenciado no reúne las características de convenio colectivo estatutario, puesto que ha sido firmado por el 50 % de la representación de los trabajadores en la comisión negociadora, y según el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores se requiere el voto favorable del 60 % de cada una de las representaciones;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social resuelve acordar la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, a efectos de su notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, el acuerdo colectivo de eficacia limitada para el año 1987, suscrito de una parte por la Federación de Empresarios de Comercio de Zaragoza y la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, y de otra parte por la Unión General de Trabajadores, depositado en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección Provincial.

Zaragoza, 2 de septiembre de 1987. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca

TEXTO ARTICULADO DEL ACUERDO

Capítulo primero

Cláusulas generales

Artículo 1.º Ambito del acuerdo.

1.1. Ambito funcional. — El presente acuerdo colectivo de trabajo será de aplicación a las empresas y trabajadores encuadrados en Comercio

del Metal, comprendidos en el ámbito de la vigente Ordenanza Nacional de Trabajo para el Comercio, o norma que la sustituya, siempre que no se rijan por otro convenio, por razón legal.

1.2. **Ámbito territorial.** — El presente acuerdo afectará a las empresas que se encuentren radicadas en Zaragoza capital o provincia.

1.3. **Ámbito personal.** — El presente acuerdo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas por el artículo 1.º, número 3, de la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1.4. **Ámbito temporal.** — La duración de este acuerdo será de un año, iniciando su vigencia el 1 de enero de 1987 y finando el 31 de diciembre del mismo año. Se exceptúa el artículo relativo a prestación por accidente laboral, cuya vigencia será la determinada en el mismo año.

Art. 2.º **Prórroga.** — De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el siguiente artículo, el acuerdo o la cláusula de ámbito distinto al mismo se entenderán prorrogados de año en año, a partir del 1 de enero de 1988, o en su caso, por una anualidad a contar de la fecha de su caducidad, en sus propios términos.

Art. 3.º **Denuncia.** — La denuncia del acuerdo, o de la cláusula de vigencia distinta a la general, podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se hará por escrito con exposición detallada del ámbito del acuerdo y materias objeto de negociación, expresándose asimismo la representación que se ostenta. De dicho escrito se dará traslado a la otra parte y a la autoridad laboral.

Denunciado el acuerdo, o la cláusula señalada en el párrafo primero, en tiempo y forma, y vencido el término de su aplicación, seguirá aplicándose éste provisionalmente, en tanto no se logre acuerdo expreso o se dicte resolución arbitral en la materia denunciada.

Art. 4.º **Garantía de acuerdos.** — Los firmantes, con la legitimación y representación que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el acuerdo 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.

Art. 5.º **Unidad del acuerdo.** — El presente acuerdo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

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

Art. 6.º **Compensación.** — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcas o regionales, o por cualquier otra causa.

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

Art. 7.º **Absorción.** — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno 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.

Art. 8.º **Productividad.** — Consientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

—Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

—Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

—La política de inversiones.

—La racionalización de la organización productiva.

—La mejora tecnológica.

—La programación empresarial de la producción y la productividad.

—El clima y la situación de las relaciones laborales.

—Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.

—La política salarial y la incentivación material.

—La cualificación y adaptación de la mano de obra.

—El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados, teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este acuerdo se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad, teniendo en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcancen por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

Art. 9.º **Absentismo.** — Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del

trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias previa y debidamente justificadas dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado, entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos, se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los trabajadores.

b) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales:

- 1) Aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución.
- 2) Aquellas en las que una actuación realista y negociada de las partes puede conseguir su reducción a corto o medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

c) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este acuerdo.

Capítulo II

Cláusulas específicas

Art. 10. Jornada laboral. — La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, consistirá en 1.826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En relación con lo dispuesto en el párrafo primero del número 2 del artículo 34 de la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 4 de 1983, de 29 de junio, la jornada laboral en cómputo anual establecida en el párrafo anterior equivale a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 11. Horas extras. — Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A los fines que se derivan del Real Decreto 41 de 1987, de 16 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial, formación profesional y en relación con lo dispuesto en el Orden de 1 de marzo de 1983, se entienden por estructurales las horas extraordinarias mencionadas en el apartado b) de este artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

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

El módulo para el cálculo y pago de las horas extraordinarias se obtendrá aplicando el porcentaje del 75 % a la fórmula establecida en el Decreto 2.380 de 1973, de 17 de agosto, sobre ordenación de salario, y en la Orden de 29 de noviembre de 1973, para su desarrollo.

Art. 12. Vacaciones. — Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para todo el personal. Los que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutará del número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

A efectos de disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, con dos meses de antelación, comprendidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 13. Retribuciones.

a) Las retribuciones para 1987 serán las que se determinan en las tablas salariales del anexo I del presente acuerdo, que resultan de incrementar en un 6 % las vigentes en 1986 (incluyen la revisión salarial de dicho año). Se componen de salario base, más COR.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la vigente Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se incluye una cuarta columna en el anexo I en la que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 10 del convenio en vigor.

b) En aquellas empresas en las que en el año 1986 se haya operado con otros modelos salariales, tales como masas salariales, etc., las retribuciones para 1987 estarán constituidas por dichos salarios brutos de 1986, más el importe económico que resulte de aplicar un 6 % sobre las tablas salariales del convenio vigentes al 31 de diciembre de 1986 (incluida la revisión salarial de dicho año), según categorías profesionales.

Para estos supuestos y a los efectos de su aplicación práctica, se operará sumando al salario base y a los complementos salariales que a nivel individual pudieran existir al 31 de diciembre de 1986 las cantidades que se reflejan en el anexo II, según categorías profesionales y conceptos.

En ningún supuesto podrá resultar una cantidad inferior, en cómputo global, a la que se derive de la aplicación de las tablas salariales.

En relación con el concepto de masa salarial individual, ambas partes acuerdan no negociar en años sucesivos incrementos en esta materia.

c) Los aumentos en la categoría profesional y antigüedades por años de servicios se abonarán con independencia de lo establecido en los puntos anteriores.

d) Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores se hacen en razón a lo establecido en los artículos 8.º y 9.º

e) Las condiciones económicas establecidas en este artículo 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 1985 y 1986. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1987.

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 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 censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas, sin perjuicio de que ambas partes deban someterse al dictamen de la comisión paritaria del convenio provincial, como órgano que se declara competente para conocer de estas cuestiones, siendo su decisión vinculante e inapelable.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren 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 censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

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

En cualquier supuesto, están obligados los representantes legales de los trabajadores a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo señalado en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

El procedimiento a seguir para la desvinculación de las empresas que se encuentren afectadas en las antedichas situaciones de déficit o pérdidas de la obligación derivada de este artículo se ajustará a los siguientes requisitos:

1. Deberá remitirse escrito, dirigido a la comisión paritaria del convenio provincial, en el plazo máximo de diez días hábiles a contar de la entrada del texto articulado del presente acuerdo colectivo en el Registro General de la Dirección Provincial de Trabajo, con manifestación expresa de voluntad en el sentido de desvincularse de la obligación de incrementar los salarios en la cuantía que se reseña en los puntos a) y b) de este artículo.

2. En el plazo máximo de cuarenta días naturales, a contar de la fecha del anterior escrito, deberán remitirse a la comisión paritaria del convenio provincial cuantos documentos se consideren precisos, con el fin de acreditar la situación de pérdidas en los ejercicios señalados en el punto e) de este artículo, y para el solo supuesto de que surgiera discrepancia en cuanto a la veracidad de esta situación. Asimismo, la comisión podrán comprobar, por los medios que estime oportunos, la realidad de la situación presentada.

En este caso, y en tanto la comisión paritaria no dictamine al respecto, se seguirán aplicando los salarios vigentes en 1986, con independencia de que a nivel de empresa se señalen anticipos a cuenta de la mejora salarial que en su momento se pacte.

Art. 14. Revisión salarial. — En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6 %, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1988.

Art. 15. COR. — Se establece en el presente acuerdo que aquellos trabajadores que perciban en sus empresas únicamente el salario base de convenio, más antigüedad, en su caso, serán retribuidos, además, por cada mensualidad ordinaria y con el concepto que se pacta de "carencia de otras retribuciones" con la cuantía que figura en las tablas del anexo I.

Las empresas que abonen cualquier otra retribución distinta del salario base, excepción hecha de la antigüedad, no vendrán obligadas a pagar dicho concepto sino hasta la diferencia, en su caso, entre el conjunto de aquellas retribuciones y el importe del COR.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si un trabajador no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema perderá el derecho a la percepción de la "carencia de otras retribuciones".

Este devengo tendrá la consideración de complemento de calidad o de cantidad.

Art. 16. Antigüedad. — Consistirá en un 1,25 % sobre el salario base contenido en las tablas del anexo I, según categoría profesional, por cada año vencido de servicio activo en la empresa, a contar desde la fecha de ingreso y con excepción de los años de aspirantado y aprendizaje. La edad inicial para el cómputo de antigüedad será de 18 años.

Art. 17. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. — Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el importe de treinta días, a razón del salario base del anexo I, más antigüedad. Se respetarán las condiciones actuales más beneficiosas, manteniéndose la proporcionalidad con la mensualidad ordinaria. En todo caso, podrá optarse por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre ambas partes.

Los trabajadores que disfruten el período de vacaciones anuales retribuidas en el mes de julio tienen derecho a que la gratificación extraordinaria de julio les sea abonada el día 30 de junio, o caso de ser éste festivo, en el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.

Art. 18. Paga de beneficios. — La paga de beneficios consistirá en el importe de una mensualidad del total de retribuciones de las tablas del anexo I, según los casos.

Las empresas podrán abonar la paga de beneficios por su importe anual, fijándose como fecha límite de percibo el 31 de marzo del año siguiente al ejercicio económico que se liquida, o prorrateada mensualmente.

Art. 19. Viajes y dietas. — El personal al que se confiera alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 20. Premio de jubilación. — El trabajador que cause baja en la empresa en la fecha de cumplir los 65 años, o en edades inferiores por jubilación anticipada, recibirá una indemnización con cargo a la empresa de la siguiente cuantía:

- Con diez años de antigüedad, dos mensualidades de salario real.
- Con quince años de antigüedad, tres mensualidades de salario real.
- Con veinte años de antigüedad, cuatro mensualidades de salario real.
- Con veinticinco años de antigüedad, cinco mensualidades de salario real.
- Con treinta años de antigüedad, seis mensualidades de salario real, con un tope máximo de 359.150 pesetas en cada caso.

Art. 21. Ayuda por estudios. — Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a 6.471 pesetas anuales, que se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año, teniendo derecho a esta percepción aquellos trabajadores cuyos hijos estén comprendidos entre las edades de 3 a 16 años, ambos inclusive.

En el caso de que tanto el padre como la madre trabajen en una misma empresa, ambos, conjuntamente, tendrán derecho al percibo de una sola cantidad de 6.471 pesetas anuales.

Art. 22. Prestación por accidente laboral. — Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier trabajador de la plantilla de la empresa se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor afecto la cantidad de 1.350.000 pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de accidente laboral le sobreviniera la muerte, la percepción será de 1.000.000 de pesetas, teniendo derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o en su defecto la viuda o derechohabientes.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas en cada caso nacerá en la fecha en que tenga lugar el accidente de trabajo.

Para cubrir estas prestaciones, las empresas podrán suscribir individualmente una póliza de seguros o colectivamente por medio de las federaciones de empresarios.

La obligación establecida en los párrafos anteriores no alcanza a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, más que en las diferencias para llegar a cubrir las prestaciones pactadas.

Este artículo entrará en vigor el día 1 de julio de 1987 y finará el 30 de junio de 1988.

Capítulo V

Art. 23. Excedencia voluntaria por maternidad de la mujer trabajadora. — La mujer trabajadora que a partir de la entrada del texto del presente acuerdo en la Dirección Provincial de Trabajo comience un período de excedencia al día siguiente de finalizar el período legal de baja por maternidad, no superior a tres años entre el período de baja por maternidad que se disfrute después del parto y el período de excedencia, para

atender al cuidado del hijo, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Art. 24. Retirada del permiso de conducir. — Cuando a un conductor, viajante o corredor de plaza le sea retirado temporalmente y por tiempo no superior a seis meses el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culposa, la empresa proporcionará a dicho trabajador, a instancia del interesado, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas, y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla se le concederá al trabajador la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha privación, hasta un máximo de tres años.

La empresa, en los demás supuestos o cuando el trabajador durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior o se reincidiera en la situación prevista en el párrafo primero, podrá entender que el mismo deja de ser apto para el trabajo que fue contratado, con las consecuencias legales que de ello se derivan.

Art. 25. Definición de funciones. — Respecto de las categorías señaladas en el convenio provincial como chóferes, con distinción del permiso de conducir a utilizar, hay que reseñar que el permiso al que se está refiriendo la tabla en cada caso es aquel que se exige como requisito imprescindible para poder hacer uso del vehículo que habitualmente utiliza, sin que la posesión de un permiso de conducir pueda ser título suficiente para acceder a la categoría o al salario correspondientes, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

Capítulo VI

Comisiones paritarias

Art. 26. Comisión paritaria del acuerdo. Naturaleza y funciones. — La comisión paritaria del acuerdo será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del acuerdo.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del acuerdo.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Decidir en caso de discrepancia sobre la certeza de una situación de pérdidas, a los efectos del artículo 13.
6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del acuerdo.

Los escritos que sean dirigidos a la comisión paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir a través de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, Federación de Empresarios de Comercio o de las centrales sindicales firmantes del convenio.

Art. 27. Composición. — La comisión se compondrá de un mínimo de dos y un máximo de seis vocales, por cada una de ambas representaciones y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Art. 28. Convocatoria. — La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Art. 29. Acuerdos. — Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la comisión paritaria del acuerdo tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar, será precisa la asistencia de representantes de los trabajadores de al menos dos de las centrales sindicales firmantes del acuerdo.

Capítulo VII

Art. 30. De los delegados sindicales. — 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 su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa 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 las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités 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. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente acuerdo a los miembros de 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 al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

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

c) 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, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión 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 ello 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 que les son propias.

Cuota sindical:

En las empresas de más de cincuenta trabajadores y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente acuerdo, 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 exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, 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.

Excedencias:

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo 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.

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 acuerdo, implantadas nacional-

mente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 31. De los comités de empresa.

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

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en 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 plantilla, 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 trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

5. 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.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

E) 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.

F) 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.

G) 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 basen 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, aparte del interesado, el comité de empresa, o 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 o extinción 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 las 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) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro 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 se vean 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 mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo VIII

Fomento del empleo

Art. 32. Jubilación anticipada a los 64 años. — En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1.194 de 1985, del 17 de julio, se acuerda que los trabajadores al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha en que cumplan los 64 años.

Art. 33. Contrato de relevo. — Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1.991 de 1984, de 31 de octubre.

Art. 34. Contratos en prácticas y para la formación. — Las partes firmantes han podido constatar que la nueva regulación sobre los contratos en prácticas y para la formación, a través de la Ley 32 de 1984, de 2 de agosto, y del Real Decreto 1.992 de 1984, de 31 de octubre, introduce innovaciones positivas que pueden favorecer la creación de empleo para los más jóvenes. En consecuencia, entienden que la utilización de estos contratos presenta importantes ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores contratados, y por ello se comprometen a divulgar entre sus afiliados estas modalidades de contratación.

Cláusula adicional

Pluriempleo. — Las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, e igualmente de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Cláusula aclaratoria

Con independencia del cómputo anual de 1.826,27 horas que se señala en el artículo 10 del acuerdo, y con abstracción de su distribución en cada caso concreto, se entenderá que la jornada laboral semanal finalizará el sábado al término de su horario de mañana.

Las horas que se realicen el sábado por la tarde se retribuirán con el mismo importe que las horas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de que a nivel de empresa se establezca otra fórmula.

Cláusula final

En todo lo no previsto en el texto articulado de este acuerdo se estará a lo que disponga la Ordenanza de Trabajo para el Comercio de 24 de julio de 1971, o norma que la sustituya; Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

Anexo I
TABLAS SALARIALES

	Salario base	COR mensual	Total mes	Remuneración bruta anual
Personal técnico titulado:				
Titulado de grado superior	80.682	9.016	89.698	1.327.438
Titulado de grado medio	69.370	7.784	77.154	1.141.742
Ayudante técnico sanitario	61.831	7.505	69.336	1.025.030
Personal mercantil no titulado:				
Director	88.223	9.856	98.079	1.451.473
Jefe de división	78.807	8.849	87.656	1.297.142
Jefe de personal	76.911	8.624	85.535	1.265.777
Jefe de compras	76.911	8.624	85.535	1.265.777
Encargado general	76.911	8.624	85.535	1.265.777
Jefe de ventas	76.911	8.624	85.535	1.265.777
Jefe de sucursal y supermercado	69.370	7.784	77.154	1.141.742
Jefe de almacén	69.370	7.784	77.154	1.141.742
Jefe de grupo	65.607	7.338	72.945	1.079.499
Jefe de sección mercantil	65.366	7.338	72.704	1.075.884
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	62.965	7.059	70.024	1.036.242
Intérprete	59.958	6.718	66.676	986.704
Personal mercantil propiamente dicho:				
Viajante	60.707	6.776	67.483	998.693
Corredor de plaza	59.958	6.718	66.676	986.704
Dependiente de 25 años	59.423	6.664	66.087	977.977
Dependiente de 22 a 25 años	54.605	6.103	60.708	898.414
Dependiente mayor	65.366	7.338	72.704	1.075.884
Ayudante	51.394	5.766	57.160	845.868
Aprendiz de primer año	18.561	2.073	20.634	305.364
Aprendiz de segundo año	19.550	2.187	21.737	321.681
Aprendiz de tercer año	29.435	3.304	32.739	484.477
Aprendiz de cuarto año	30.613	3.415	34.028	503.590
Personal técnico no titulado:				
Director	88.223	9.855	98.078	1.451.460
Jefe de división	78.807	8.849	87.656	1.297.142
Jefe administrativo	71.632	8.007	79.639	1.178.571
Secretario	58.830	6.608	65.438	968.354
Contable	60.707	6.776	67.483	998.693
Jefe de sección administrativo	67.108	7.505	74.613	1.104.185
Personal administrativo:				
Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	61.031	6.832	67.863	1.004.281
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	59.423	6.664	66.087	977.977
Auxiliar administrativo mayor de 25 años	55.407	6.218	61.625	911.939
Auxiliar administrativo o perforista	51.394	5.766	57.160	845.868
Aspirante de 16 a 18 años	27.717	3.080	30.797	455.795
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	27.717	3.080	30.797	455.795
Auxiliar de caja de 18 a 20 años	45.190	5.039	50.229	743.357
Auxiliar de caja de 20 a 22 años	46.580	5.208	51.788	766.404
Auxiliar de caja de 22 a 25 años	49.787	5.600	55.387	819.605
Auxiliar de caja mayor de 25 años	51.394	5.766	57.160	845.868
Personal de servicio y actividades auxiliares:				
Jefe de sección o servicios	65.607	7.338	72.945	1.079.499
Dibujante	69.370	7.784	77.154	1.141.742
Escaparartista	66.472	7.450	73.922	1.093.930
Ayudante de montaje	49.787	4.873	54.660	810.154
Delineante	54.309	6.103	60.412	893.974
Visitador	54.309	6.103	60.412	893.974
Rotulista	54.309	6.103	60.412	893.974
Cortador	59.958	6.718	66.676	986.704
Ayudante de cortador	53.544	5.991	59.535	881.043
Jefe de taller	57.816	6.495	64.311	951.675
Profesional de oficio de primera	53.001	5.936	58.937	872.183
Profesional de oficio de segunda	51.394	5.712	57.106	845.166
Ayudante	49.787	5.600	55.387	819.605
Capataz	50.593	5.655	56.248	832.410
Mozo especializado	50.593	5.655	56.248	832.410
Ascensorista	49.001	5.489	54.490	806.372
Telefonista	49.001	5.489	54.490	806.372
Mozo	49.787	5.600	55.387	819.605
Empaquetadora	49.001	5.489	54.490	806.372
Personal subalterno:				
Conserje	49.787	5.600	55.387	819.605
Cobrador	49.787	5.600	55.387	819.605
Vigilante, ordenanza, portero	49.787	5.600	55.387	819.605
Personal de limpieza (por hora)	281			
Chófer de vehículo ligero, con permiso de conducir de segunda	51.394	5.766	57.160	845.868
Chófer de vehículo repartidor, con permiso de conducir de segunda	52.856	5.936	58.792	870.008
Chófer de vehículo de más de 3,5 toneladas, con permiso de primera	53.001	5.936	58.937	872.183
Chófer de vehículo repartidor de más de 3,5 toneladas, con permiso de primera	54.503	6.103	60.606	896.884
Chófer con permiso de conducir de primera especial	59.423	6.664	66.087	977.977

Anexo II

	Diferencia salario base mensual	Diferencia COR mensual
Personal técnico titulado:		
Titulado de grado superior	4.567	510
Titulado de grado medio	3.927	441
Ayudante técnico sanitario	3.500	425
Personal mercantil no titulado:		
Director	4.994	558
Jefe de división	4.461	501
Jefe de personal	4.353	488
Jefe de compras	4.353	488
Encargado general	4.353	488
Jefe de ventas	4.353	488
Jefe de sucursal y supermercado	3.927	441
Jefe de almacén	3.927	441
Jefe de grupo	3.714	415
Jefe de sección mercantil	3.700	415
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	3.564	400
Intérprete	3.394	380
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	3.436	384
Corredor de plaza	3.394	380
Dependiente de 25 años	3.364	377
Dependiente de 22 a 25 años	3.091	345
Dependiente mayor	3.700	415
Ayudante	2.909	326
Aprendiz de primer año	1.051	117
Aprendiz de segundo año	1.107	124
Aprendiz de tercer año	1.666	187
Aprendiz de cuarto año	1.733	193
Personal técnico no titulado:		
Director	4.994	558
Jefe de división	4.461	501
Jefe administrativo	4.055	453
Secretario	3.330	374
Contable	3.436	384
Jefe de sección administrativo	3.799	425
Personal administrativo:		
Contable cajero o taquimecanógrafo en idio- ma extranjero	3.455	387
Oficial administrativo u operador de máqui- nas contables	3.364	377
Auxiliar administrativo mayor de 25 años ...	3.136	352
Auxiliar administrativo o perforista	2.909	326
Aspirante de 16 a 18 años	1.569	174
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	1.569	174
Auxiliar de caja de 18 a 20 años	2.558	285
Auxiliar de caja de 20 a 22 años	2.637	295
Auxiliar de caja de 22 a 25 años	2.818	317
Auxiliar de caja mayor de 25 años	2.909	326
Personal de servicio y actividades auxiliares:		
Jefe de sección o servicios	3.714	415
Dibujante	3.927	441
Escaparartista	3.763	422
Ayudante de montaje	2.818	276
Delineante	3.074	345

Visitador	3.074	345
Rotulista	3.074	345
Cortador	3.394	380
Ayudante de cortador	3.031	339
Jefe de taller	3.273	368
Profesional de oficio de primera	3.000	336
Profesional de oficio de segunda	2.909	326
Ayudante	2.818	317
Capataz	2.864	320
Mozo especializado	2.864	320
Ascensorista	2.774	311
Telefonista	2.774	311
Mozo	2.818	317
Empaquetadora	2.774	311
Personal subalterno:		
Conserje	2.818	317
Cobrador	2.818	317
Vigilante, ordenanza, portero	2.818	317
Personal de limpieza (por hora)	16	
Chófer de vehículo ligero, con permiso de conducir de segunda	2.909	326
Chófer de vehículo repartidor, con permiso de conducir de segunda	2.992	336
Chófer de vehículo de más de 3,5 toneladas, con permiso de conducir de primera	3.000	336
Chófer de vehículo repartidor de más de 3,5 to- neladas, con permiso conducir primera	3.085	345
Chófer con permiso de conducir de primera especial	3.364	377

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Distrito

JUZGADO NUM. 4

Núm. 55.723

El infrascrito secretario del Juzgado de Distrito número 4 de los de Zaragoza;

Da fe: Que en el juicio de faltas número 827 de 1987 se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. — En Zaragoza a 4 de septiembre de 1987. — El señor don Luis Blasco Doñate, juez del Juzgado de Distrito número 4 de la misma, visto el presente juicio de faltas seguido por desobediencia a la autoridad, contra Rosendo Sánchez Rodríguez, habiendo sido parte el señor fiscal de Distrito, y...

Fallo: Que debo condenar y condeno a Rosendo Sánchez Rodríguez a la pena de 7.500 pesetas de multa, con arresto sustitutorio de un día por cada dos mil pesetas o fracción de las mismas si quedare impagada, y reprensión privada, y al pago de las costas del juicio.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.» (Firmado y rubricado.)

Y para que conste y sirva de notificación en forma a Rosendo Sánchez Rodríguez, que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente en Zaragoza a siete de septiembre de mil novecientos ochenta y siete. — El secretario.



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

	PRECIO Pesetas	IVA Pesetas	TOTAL Pesetas
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

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

Depósito legal: Z. número 1 (1958)
Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. de Rentas)
Plaza de España, núm. 2 - Teléfono *22 18 80
Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n. - Teléfono 31 78 36
CIF: P-5.000.000-1