



BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLI

Sábado, 30 de junio de 1984
Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

Núm. 148

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES
Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

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

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un c
costumbre, donde permanecerá hasta el recibo d
Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha resp
var los números de este BOLETIN, coleccionado
su encuadernación, que deberá verificarse al final

SECCION SEGUNDA

Núm. 7.992

GOBIERNO CIVIL de la provincia de Zaragoza

Con fecha 19 de junio de 1984 se dicta resolución del expediente sancionador a don José-Antonio Casasnovas Andrés, con domicilio en esta capital (calle Gimeno Vizarra, número 32), por infracción a la Orden ministerial de 9 de enero de 1979, por la que se aprueba el Reglamento del Juego del Bingo.

Habiendo resultado desconocido en el domicilio anteriormente indicado, se procede por la presente a dar cumplimiento a lo establecido en el número 3 del artículo 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial, a los efectos de que sirva de notificación a la interesada, por resultar en ignorado paradero.

Zaragoza, 19 de junio de 1984.

El Gobernador civil,
ANGEL-LUIS SERRANO GARCIA

Núm. 7.995

Con fecha 19 de junio de 1984 se dicta resolución del expediente sancionador a doña María González Pérez, con domicilio en esta ciudad, casas del Ayuntamiento (polígono Cogullada), por infracción del Decreto 196 de 1976, de 6 de febrero.

Habiendo resultado desconocida en el domicilio anteriormente indicado, se procede por la presente a dar cumplimiento a lo establecido en el número 3 del artículo 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial, a los efectos de que sirva de notificación a la interesada, por resultar en ignorado paradero.

Zaragoza, 19 de junio de 1984.

El Gobernador civil,
ANGEL-LUIS SERRANO GARCIA

SECCION QUINTA

Núm. 7.973

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Metal

Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector Comercio del Metal.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector Comercio del Metal, suscrito el día 24 de mayo de 1984, de una parte por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza y Federación de Empresarios del Comercio de Zaragoza, y de otra por Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, y de conformidad con lo que disponen los artículos 90-2 y 3 de la Ley 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. Remitir texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Zaragoza, 14 de junio de 1984. — El Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del Convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza y Federación de Empresarios del Comercio de Zaragoza, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales de Comisiones Obreras (CC. OO.), la Unión General de Trabajadores (U. G. T.) y la Unión Sindical Obrera (U. S. O.), se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio, por cuanto que ostentan, en todo caso, los porcentajes mínimos establecidos en los artículos 87-2 y 88-1 de la vigente Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Cláusulas generales

Artículo 1.º Ambito del Convenio.

1.1. Ambito funcional. — El presente Convenio 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. Ambito territorial. — El presente Convenio afectará a las empresas que se encuentren radicadas en Zaragoza capital o provincia.

1.3. Ambito personal. — El presente Convenio 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 primero, número 3, de la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1.4. Ambito temporal. — La duración de este Convenio será de un año, iniciando su vigencia el 1.º de enero de 1984 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.

Art. 2.º Prórroga. — De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el siguiente artículo, el Convenio o la cláusula de ámbito distinto al mismo se entenderán prorrogados, de año en año, a partir del 1.º de enero de 1985, 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 Convenio (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 Convenio 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 Convenio (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 Convenio 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 Convenio. — El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

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

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, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

Art. 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 Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 8.º Productividad. — Conscientes 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 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, de cara a 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.

— Maximizar el empleo.

— Mejorar las condiciones de trabajo.

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 de incentivos material.

— La cualificación y adaptación de la mano de obra.

— El absentismo.

En consecuencia, con el fin de generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y que permita alcanzar los objetivos señalados, se establecen 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 completarán, al menos, dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleven a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

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.

Igual receptividad afectará a los trabajadores en cuanto a las fórmulas que propongan las empresas.

6) Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándose 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 Convenio 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. Para la distribución de los mismos se tendrán 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 alcanzan 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 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 o por el Convenio vigente.

Art. 9.º Absentismo. — Las partes firmantes reconocen el grave 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 unas 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 las 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 por 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 O. I. T.

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, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Traslado de domicilio habitual.

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

— Realización de funciones sindicales o 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 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, a excepción de la suspensión de contratos de trabajo prevista en el supuesto primero del artículo 45, 1, c) del Estatuto de los Trabajadores, 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 este tema cuando las partes así lo acuerden, o bien cuando se superen determinados niveles acordados en el ámbito de empresa.

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 (I. L. T.) 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, y 2) Aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y 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 justificadas 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 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 del Convenio.

Capítulo II

Cláusulas específicas

Art. 10. Jornada laboral. — La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, consistirá en 1.826 horas y 27 minutos 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.

A los fines que se derivan del Real Decreto 46 de 1984, de 4 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, y en relación con lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, se entienden por estructurales las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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 1984 serán las que se determinan en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio, que resultan de incrementar en un 7,5 % las vigentes en 1983. 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 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 1983 se haya operado con otros modelos salariales, tales como masas salariales, etc., las retribuciones para 1984 estarán constituidas por dichos salarios brutos de 1983, más el importe económico que resulte de aplicar un 7,5 % sobre las tablas salariales del Convenio vigentes al 31 de diciembre de 1983, 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 1983 las cantidades que respectivamente 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 servicio 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 1982 y 1983. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1984.

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 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 Convenio 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 podrá 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 1983, 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. C. O. R. — Se establece en el presente Convenio 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 C. O. R.

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. 15. 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. 16. 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. 17. 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. 18. 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. 19. Premio por 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 298.313 pesetas en cada caso.

Art. 20. 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 5.375 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 y 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 5.375 pesetas anuales.

Art. 21. 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 1.042.912 pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de accidente laboral le sobreviniera la muerte, la percepción será de 745.029 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 mas que en las diferencias para llegar a cubrir las prestaciones pactadas.

Este artículo entrará en vigor el día 1.º de julio de 1984 y finalizará el 30 de junio de 1985.

Capítulo V

Art. 22. Excedencia voluntaria por maternidad de la mujer trabajadora. — La mujer trabajadora que a partir de la entrada del texto del presente Convenio en la Dirección Provincial de Trabajo comience un período de excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado del hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, 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.

En el supuesto de que el período de excedencia sea superior a dos años se estará a lo que se acuerde entre la dirección de la empresa y la trabajadora afectada.

Art. 23. 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 él mismo deja de ser apto para el trabajo que fue contratado, con las consecuencias legales que de ello se derivan.

Art. 24. 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 correspondiente, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

Capítulo VI

Comisiones paritarias

Art. 25. Comisión paritaria del Convenio: Naturaleza y funciones. — La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

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 Convenio.

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. 26. 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. 27. 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. 28. Acuerdos. — Los acuerdos o resoluciones por unanimidad en la comisión paritaria del Convenio 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 Convenio.

Capítulo VII

Art. 29. De los delegados sindicales. — En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 % de aquella, 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 a 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. Poserá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios colectivos y por el presente Convenio 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 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 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 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará 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.

11. Cuota sindical. — En las empresas de más de 250 trabajadores, y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente Convenio, 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 la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, 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 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 50 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 participan en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, le 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. 30. 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 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, 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 trata:

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 obedecieran 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

Anexo I

TABLAS SALARIALES

	Salario base	COR mensual	Total mes	Remuneración bruta
Personal técnico titulado:				
Titulado de grado superior	64.854	7.248	72.102	1.067.034
Titulado de grado medio	55.760	6.257	62.017	917.741
Ayudante técnico sanitario	49.700	6.032	55.732	823.916
Personal mercantil no titulado:				
Director	70.915	7.922	78.837	1.166.711
Jefe de división	63.347	7.112	70.459	1.042.661
Jefe de personal	61.824	6.932	68.756	1.017.476
Jefe de compras	61.824	6.932	68.756	1.017.476
Encargado general	61.824	6.932	68.756	1.017.476
Jefe de ventas	61.824	6.932	68.756	1.017.476

	Salario base	COR mensual	Total mes	Remuneración bruta
Jefe de sucursal y supermercado	55.760	6.257	62.017	917.741
Jefe de almacén	55.760	6.257	62.017	917.741
Jefe de grupo	52.735	5.899	58.634	867.712
Jefe de sección mercantil	52.543	5.899	58.442	864.832
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	50.612	5.673	56.285	832.929
Intérprete	48.195	5.401	53.596	793.138
Personal mercantil propiamente dicho:				
Viajante	48.797	5.446	54.243	802.753
Corredor de plaza	48.195	5.401	53.596	793.138
Dependiente de 25 años	47.765	5.357	53.122	786.116
Dependiente de 22 a 25 años	43.892	4.906	48.798	722.158
Dependiente mayor	52.543	5.899	58.442	864.832
Ayudante	41.311	4.636	45.947	679.933
Aprendiz primer año	14.919	1.667	16.586	245.456
Aprendiz segundo año	15.714	1.757	17.471	258.551
Aprendiz tercer año	23.660	2.655	26.315	389.415
Aprendiz cuarto año	24.607	2.746	27.353	404.803
Personal técnico no titulado:				
Director	70.915	7.922	78.837	1.166.711
Jefe de división	63.347	7.112	70.459	1.042.661
Jefe administrativo	57.579	6.437	64.016	947.366
Secretario	47.288	5.312	52.600	778.376
Contable	48.797	5.446	54.243	802.753
Jefe de sección administrativo	53.942	6.032	59.974	887.546
Personal administrativo:				
Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	49.057	5.491	54.548	807.238
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	47.765	5.357	53.122	786.116
Auxiliar administrativo mayor de 25 años	44.538	4.998	49.536	733.044
Auxiliar admvo. o perforista	41.311	4.636	45.947	679.933
Aspirante de 16 a 18 años	22.280	2.476	24.756	366.388
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	22.280	2.476	24.756	366.388
Auxiliar de caja de 18 a 20 años	36.324	4.051	40.375	597.523
Auxiliar de caja de 20 a 22 años	37.442	4.186	41.628	616.048
Auxiliar de caja de 22 a 25 años	40.020	4.502	44.522	658.826
Auxiliar de caja mayor de 25 años	41.311	4.636	45.947	679.933
Personal de servicio y actividades auxiliares:				
Jefe de sección o servicios	52.735	5.899	58.634	867.712
Dibujante	55.760	6.257	62.017	917.741
Escaparataista	53.432	5.988	59.420	879.324
Ayudante de montaje	40.020	3.917	43.937	651.221
Delineante	43.655	4.906	48.561	718.603
Visitador	43.655	4.906	48.561	718.603
Rotulista	43.655	4.906	48.561	718.603
Cortador	48.195	5.401	53.596	793.138
Ayudante de cortador	43.040	4.816	47.856	708.208
Jefe de taller	46.473	5.221	51.694	764.968
Profesional de oficio de 1.ª	42.603	4.772	47.375	701.081
Profesional de oficio de 2.ª	41.311	4.636	45.947	679.933
Ayudante	40.020	4.502	44.522	658.826
Capataz	40.667	4.546	45.213	669.103
Mozo especializado	40.667	4.546	45.213	669.103
Ascensorista	39.388	4.412	43.800	648.176
Telefonista	39.388	4.412	43.800	648.176
Mozo	40.020	4.502	44.522	658.826
Empaquetadora	39.388	4.412	43.800	648.176
Personal subalterno:				
Conserje	40.020	4.502	44.522	658.826
Cobrador	40.020	4.502	44.522	658.826
Vigilante, ordenanza, portero	40.020	4.502	44.522	658.826
Personal de limpieza (por hora)	225			
Chófer de vehículo ligero, con permiso de conducir de 2.ª	41.311	4.636	45.947	679.933
Chófer de vehículo repartidor, con permiso de conducir de 2.ª	42.486	4.772	47.258	699.326
Chófer de vehículo de más de 3,5 toneladas, con permiso de 1.ª	42.603	4.772	47.375	701.081
Chófer de vehículo repartidor de más de 3,5 toneladas, permiso de 1.ª	43.811	4.906	48.717	720.943
Chófer con permiso de conducir de 1.ª especial	47.765	5.357	53.122	786.116

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 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 mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo VIII

Fomento del empleo

Art. 31. Jubilación anticipada a los 64 años. En el supuesto de que el Gobierno modifique el Real Decreto-ley 14 de 1981, de 20 de agosto, de manera que en el sistema de Seguridad Social se reconozca el derecho a la pensión de jubilación con el 100 % de los derechos pasivos de aquellos trabajadores que al cumplir 64 años se jubilen, y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en igual número al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo, 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 a la fecha en que cumplan los 64 años, siempre que ello fuera posible, por mediar como mínimo esos treinta días entre la entrada en vigor de la nueva normativa y el día en que cumplan los 64 años. En el caso de que ello no fuera posible por no mediar esos treinta días, la comunicación se realizará el mismo día de la entrada en vigor de la nueva normativa.

Mientras esté en vigor el Real Decreto-ley 14 de 1981, de 20 de agosto, seguirá siendo de aplicación el artículo 31 del Convenio de 1982, pero referido a 1984.

Cláusula aclaratoria

Con independencia del cómputo anual de 1.826 horas y 27 minutos que se señala en el artículo 10 del Convenio para 1984, 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 adicional

La base de cálculo para la negociación de 1985 estará constituida por el resultante de aplicar un 8 % sobre las tablas salariales vigentes en 1983.

Cláusula final

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio 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 II

	Diferencia salario base mensual	Diferencia COR mensual		Diferencia salario base mensual	Diferencia COR mensual
Personal técnico titulado:			Oficial administrativo u operador de máquinas		
Titulado de grado superior	4.525	506	contables	3.332	374
Titulado de grado medio	3.890	437	Auxiliar administrativo mayor de 25 años ...	3.107	349
Ayudante técnico sanitario	3.467	421	Auxiliar administrativo o perforista	2.882	323
Personal mercantil no titulado:			Personal de servicio y actividades auxiliares:		
Director	4.948	553	Jefe de sección o servicios	3.679	412
Jefe de división	4.420	496	Dibujante	3.890	437
Jefe de personal	4.313	484	Escaparata	3.728	418
Jefe de compras	4.313	484	Ayudante de montaje	2.792	273
Encargado general	4.313	484	Delineante	3.046	342
Jefe de ventas	4.313	484	Visitador	3.046	342
Jefe de sucursal y supermercado	3.890	437	Rotulista	3.046	342
Jefe de almacén	3.890	437	Cortador	3.362	377
Jefe de grupo	3.679	412	Ayudante de cortador	3.003	336
Jefe de sección mercantil	3.666	412	Jefe de taller	3.242	364
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	3.531	396	Profesional de oficio de 1.ª	2.972	333
Intérprete	3.362	377	Profesional de oficio de 2.ª	2.882	323
Personal mercantil propiamente dicho:			Personal subalterno:		
Viajante	3.404	380	Conserje	2.792	314
Corredor de plaza	3.362	377	Cobrador	2.792	314
Dependiente de 25 años	3.332	374	Vigilante, ordenanza, portero	2.792	314
Dependiente de 22 a 25 años	3.062	342	Personal de limpieza (por hora)		
Dependiente mayor	3.666	412	Chófer de vehículo ligero, con permiso de conducir de 2.ª	2.882	323
Ayudante	2.882	323	Chófer de vehículo repartidor, con permiso de conducir de 2.ª	2.964	333
Aprendiz primer año	1.041	116	Chófer de vehículo de más de 3,5 toneladas, con permiso de 1.ª	2.972	333
Aprendiz segundo año	1.096	123	Chófer de vehículo repartidor de más de 3,5 toneladas, con permiso de 1.ª	3.057	342
Aprendiz tercer año	1.651	185	Chófer con permiso de conducir de 1.ª especial	3.332	374
Aprendiz cuarto año	1.717	192			
Personal técnico no titulado:					
Director	4.948	553			
Jefe de división	4.420	496			
Jefe administrativo	4.017	449			
Secretario	3.299	371			
Contable	3.404	380			
Jefe de sección administrativo	3.763	421			
Personal administrativo:					
Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	3.423	383			

SECCION SEPTIMA**ADMINISTRACION
DE JUSTICIA****Juzgados
de Primera Instancia**

Núm. 8.109

JUZGADO NUM. 3

Don Rafael Soteras Casamayor, Magistrado,
Juez de primera instancia del número 3
de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el juicio ejecutivo número 1.624 de 1983-A, seguido a instancia de "Unión Cervecera", S. A., representada por el Procurador señor Peiré, contra don Juan Arias Arias, se anuncia la venta en pública y segunda subasta de los bienes que luego se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 23 de julio de 1984, a las 10.00 horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 % del precio de

valoración; el tipo de licitación, por tratarse de segunda subasta, será rebajado en un 25 %; no se admitirán de manera definitiva posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación de esta segunda subasta; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

1. Un televisor en color, marca "Elbe", de 22 pulgadas; en 40.000 pesetas.

2. Una lavadora automática, marca "New-Pol"; en 15.000.

3. Un frigorífico marca "Fagor", de una puerta; en 8.000.

4. Una librería de cuatro cuerpos, de 3 metros aproximadamente, con puertas, cajones en blanco y vitrina de cristal; en 20.000.

5. Un tresillo de tres plazas y dos sillones, tapizados en color oro; en 15.000.

6. Una mesa de cristal, de forma ovalada, y cuatro sillas tapizadas en color naranja; en 10.000.

Total, 108.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a diecinueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Rafael Soteras. — El Secretario.

Núm. 7.859

JUZGADO NUM. 3

Don Rafael Soteras Casamayor, Magistrado,
Juez de primera instancia del número 3
de los de Zaragoza;

Hace saber: Que en este Juzgado y bajo el número 1.005 de 1984-B, por el Procurador señor Peiré, en nombre y con poder de don José-María Fañanás Ballabriga y esposa, doña María-Enriqueta Puertas Espín, domiciliados en esta ciudad, se ha instado procedimiento especial de suspensión de pagos al amparo de la Ley de 26 de julio de 1922, haciéndose constar que su activo es de 651.695.588 pesetas y el pasivo de 257.721.636 pesetas.

Lo que se hace público a los efectos prevenidos en la indicada Ley de Suspensión de Pagos para conocimiento de cuantas personas tengan interés en hacer valer su derecho a formular reclamación alguna, lo que, si les conviniera, deberán hacerlo compareciendo ante el Juzgado en forma, a los fines señalados en la Ley.

Dado en Zaragoza a catorce de junio de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Rafael Soteras. — El Secretario.

Núm. 8.044

JUZGADO NUM. 3

Don Rafael Soteras Casamayor, Magistrado, Juez de primera instancia del número 3 de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el juicio de menor cuantía número 1.830-C de 1984, seguido a instancia de "Distribuidora de Productos Plásticos", S. A., representada por el Procurador señor Omella, contra "Bowling Club", S. L., se anuncia la venta en pública y primera subasta de los bienes que luego se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 11 de julio de 1984, a las 11.30 horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 % del precio de valoración; el tipo de licitación, por tratarse de primera subasta, será el valor de su tasación; no se admitirán de manera definitiva posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación de la subasta, y el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona.

Los bienes se hallan depositados en poder de don José Mur Abad, con domicilio en calle San Juan de la Cruz, 13, de Zaragoza, donde podrán ser examinados.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Dos botelleros de acero inoxidable, marca "Vedereca"; en 50.000 pesetas.

Dos cajas registradoras, electrónicas, marca "Ricmar"; en 130.000.

Una cafetera de cuatro grupos, marca "Rancillo"; en 90.000.

Treinta y cuatro sillas de plástico, color blanco, con soportes o patas metálicos; en 34.000.

Cinco instalaciones o mesas de mandos a distancia para otras tantas boleras, que llevan la inscripción de "Fabricación de Boleras Automáticas Zaragoza, teléfono 35 85 66, denominación Bowling Club". Así como todos los elementos mecánicos, a excepción de la instalación de parquet; en 500.000.

Total, 804.000 pesetas.

Zaragoza a quince de junio de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Rafael Soteras. — El Secretario.

Núm. 8.046

JUZGADO NUM. 3

Don Rafael Soteras Casamayor, Magistrado, Juez de primera instancia del núm. 3 de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el juicio ejecutivo número 777 de 1983-C, seguido a instancia de "F. González de Audicana", S. A., repre-

sentada por el Procurador señor Andrés, contra "Aramburu, Construcciones y Obras", S. A., se anuncia la venta en pública y segunda subasta de los bienes que luego se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 11 de julio de 1984, a las once horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 % del precio de valoración; el tipo de licitación, por tratarse de segunda subasta, será el valor de su tasación con la rebaja del 25 %; no se admitirán de manera definitiva posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Una máquina de escribir, marca "Olympia", número 4542121001; en 10.000 pesetas.

Tres calculadoras eléctricas "Olivetti", tipo "Logos" 43 PD; en 30.000.

Una calculadora "Olivetti", tipo Logos 49; en 12.000.

Tres mesas de dibujo articuladas con sus accesorios; en 60.000.

Seis mesas de escritorio, metálicas; en 60.000.

Tres archivadores metálicos para planos; en 45.000.

Una fotocopiadora marca "Canon MP-200"; en 200.000.

Una máquina de escribir, ciento veinte espacios, marca "Predom Lueznik"; en 15.000.

Dos mesas de despacho, de madera color caoba, marca "Bick", con tres sillones cada una; en 50.000.

Cinco mesas metálicas de escritorio; en 50.000.

Un ordenador "Philips P-308", con pantalla; en 400.000.

Cuatro archivadores de color gris, de 1,50 x 180 metros aproximadamente cada uno; en 40.000 pesetas.

Ascendiendo todo ello a un total de 972.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a quince de junio de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Rafael Soteras. — El Secretario.

Núm. 7.548

JUZGADO NUM. 4

Don José-Fernando Martínez-Sapiña y Montero, Magistrado, Juez de primera instancia del número 4 de la ciudad de Zaragoza y su partido;

Hace saber: Que dando cumplimiento a lo acordado en el procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, número 222-B de 1984, seguido a instancia de "Financiera Gasma", S. A., representada por el Procurador señor Andrés, contra don Francisco Artal Paracuellos, se anuncia la venta en pública y primera

subasta de los bienes que luego se dirán, acto que tendrá lugar en este Juzgado el día 6 de septiembre de 1984, a las 10.00 horas, bajo las condiciones siguientes:

Para poder tomar parte será preciso consignar previamente el 10 % del tipo de licitación; éste, por tratarse de primera subasta, será el precio de valoración; no se admitirán de manera definitiva posturas que no cubran íntegramente los tipos de licitación de la subasta; el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercera persona; los autos y la certificación del Registro de la Propiedad están de manifiesto en Secretaría; se advierte que los licitadores deberán aceptar como bastante la titulación, y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes al crédito del actor, si los hubiere, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta quedando subrogado en ellos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bienes objeto de subasta y precio de tasación:

Vivienda o piso segundo C, en la tercera planta superior, de 77,16 metros cuadrados, con una cuota de participación en el valor total del inmueble de 1,30 %. Linda: por la derecha entrando, con el piso segundo B; por la izquierda, con la casa 4 del bloque 2 edificio "Turquesa"; por el fondo, con calle particular existente entre el bloque 1 y el bloque 2, y frente, con el piso segundo D y rellano de escalera. Forma parte de una casa en esta ciudad, "Ciudad Residencial Parque Buenavista", conocido como edificio "Topacio", en el bloque 2, casa 3. Inscrita al tomo 3.133, folio 83, finca 2.203. Valorada en 3.500.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a siete de junio de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, José-Fernando Martínez-Sapiña. — El Secretario.

Núm. 7.865

JUZGADO NUM. 4

Cédula de citación de remate

El Ilmo. señor Juez de primera instancia del número 4 de esta ciudad, en el juicio ejecutivo que tramita con el número 325-A de 1984, instado por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja, contra otros y don Liborio-Javier Urrea Roche, en reclamación de 627.845 pesetas, ha acordado citar de remate al expresado demandado, a fin de que en el término de nueve días pueda personarse en autos y oponerse a la ejecución si le conviniere, advirtiéndole el haberse practicado el embargo de bienes de su propiedad sin el previo requerimiento de pago por ignorarse su paradero.

Dado en Zaragoza a doce de junio de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario judicial.

PRECIO DE INSERCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador Civil.

Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la "Parte oficial", 50 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la "Parte no oficial", 58 pesetas ídem ídem.

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

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por un año 4.368 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.900 "

Venta de ejemplares sueltos

Número del año corriente: 25 pesetas.
Número del año anterior: 40 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 60 pesetas.