

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLVII

Lunes, 25 de junio de 1990

Núm. 143

SUMARIO

SECCION QUINTA

Tribunal Superior de Justicia de Aragón	Página
Recurso contencioso-administrativo	2601
Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	
Convenios colectivos de:	
— Empresa Fabricantes especiales de Rodamientos	2601
— Empresa Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa	2604
— Empresa Aragonesa de Bebidas Carbónicas	2604
— Empresa Nurel	2606
— Sector de Transportes Regulares de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Transportes Discrecionales de Mercancías	2608
Tesorería Territorial de la Seguridad Social	
Notificando a deudora en paradero desconocido	2615
Anuncios de la Administración núm. 3 notificando y requiriendo a deudores en paradero desconocido	2615
SECCION SEXTA	
Ayuntamientos de la provincia	2616

SECCION QUINTA

Tribunal Superior de Justicia de Aragón

SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Núm. 29.408

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 556 de 1990, promovido por Lucio Martínez Martínez, contra la resolución del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), abonando 19.000 pesetas como indemnización por lesiones y secuelas por atentado terrorista ocurrido el 30 de enero de 1987.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 7 de mayo de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fabricantes Especiales de Rodamientos, S. A. Núm. 33.139

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Fabricantes Especiales de Rodamientos, S. A. (FERDSA).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fabricantes Especiales de Rodamientos, S. A., suscrito el día 28 de marzo de 1990 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 8 de mayo, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Zaragoza, 18 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO

Capítulo primero

Artículo 1.º **Ambito personal.** — Este convenio es de aplicación para todo el personal de la empresa Fabricantes Especiales de Rodamientos, S. A. (FERDSA), y del mismo sólo quedan excluidos los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, en los que concurren las circunstancias expresadas por la Ley.

Una vez aprobado el presente convenio, el personal de esta empresa, así como el de ingreso posterior en la misma, vendrá obligado a aceptar todas las normas, a cuyo efecto será divulgado.

Art. 2.º **Ambito personal.** — Las normas de este convenio empezarán a regir a partir del día 1 de enero de 1990 y finalizará el día 31 de diciembre de 1990.

Art. 3.º **Denuncia.** — La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de las partes contratantes, al menos, con una antelación de tres meses a la terminación de su vigencia.

Art. 4.º **Comisión paritaria.** — Como órgano de arbitraje e interpretación del presente convenio y sin merma de las facultades que corresponden a la autoridad laboral, se crea una comisión paritaria, cuyo presidente será elegido entre las partes, con voz pero sin voto, y que en su defecto podrá designar la autoridad laboral; un secretario de actas, sin voz ni voto, y cinco vocales elegidos por cada una de las partes contratantes de entre los vocales de la comisión deliberadora del convenio.

Esta comisión celebrará reuniones siempre que cualquiera de las partes lo solicite.

Capítulo II

Art. 5.º Indivisibilidad. — Las condiciones pactadas absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente regían en la empresa por todos los conceptos y cualquiera que fuera su origen (aun las concedidas a título personal), si bien se respetan las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam". Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

El presente convenio se aprueba en consideración a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera introducir en el convenio por cualquiera de las partes o de organismos oficiales dará lugar a la revisión total del convenio, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

Art. 6.º Absorción. — Las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan en cómputo anual el nivel total de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones y mejoras pactadas.

Capítulo III

Art. 7.º Jornada de trabajo. — Se establece como jornada obligatoria de trabajo 1.816 horas efectivas al año, que se realizarán de acuerdo con el calendario laboral de la empresa y se confeccionará entre las partes contratantes. Asimismo se establece para 1991 la jornada obligatoria de trabajo en 1.800 horas efectivas al año.

Para el personal de jornada continuada habrá un descanso cuya duración y hora determinará el calendario laboral de la empresa, siendo este descanso obligatorio y sin retribución económica alguna.

Art. 8.º Rendimientos. — Actividad y rendimiento mínimo exigible:

1. Actividad mínima exigible. — A los efectos de este convenio será la equivalente al 100 de la Comisión Nacional de Productividad (CNP), y se entenderá por rendimiento mínimo exigible el correspondiente a dicha actividad.

2. Actividad y rendimiento correcto. — La actividad correcta se determina, a los efectos de este convenio, en el 10 % de incremento sobre la actividad mínima exigible, es decir, la correspondiente al 110 de la CNP. Rendimiento correcto es el correspondiente a la actividad correcta.

3. Actividad óptima y rendimiento óptimo. — La actividad óptima es la correspondiente a 140 puntos (equivalente a los 133,33 puntos de actividad óptima considerada por la CNP, según consta en anteriores convenios de esta empresa), y rendimiento óptimo es el correspondiente a dicha actividad.

Art. 9.º Disminución del rendimiento. — Se considerará falta muy grave, a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, la disminución del rendimiento en los siguientes casos:

a) Cuando, teniendo carácter individual, se produzca durante cuatro jornadas seguidas o seis discontinuas en el plazo de seis meses.

b) Cuando tenga carácter colectivo, entendiéndose por tal el que afecta a una sección o equipo o a una actividad que pueda producir paralización o entorpecimiento del proceso industrial, técnico o comercial.

En estos casos, bastarán dos jornadas, continuadas o no, en el plazo de seis meses, para que merezcan esta clasificación. La disminución del rendimiento se considerará como tal cuando sea injustificada. Por tanto, no se entenderá existente cuando se deba a causas independientes de la voluntad del trabajador, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, como material defectuoso.

Sobre la disminución voluntaria del rendimiento se aplicará lo que se establece en el artículo 54, apartado e), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Art. 10. Salario base de convenio. — En tabla anexa I se establece el salario base para cada categoría profesional.

Art. 11. Primas de producción. — Para los trabajos con sistema de incentivos se garantizarán las primas que se detallan en la tabla anexa III, para actividades superiores a 100 puntos de la CNP.

Art. 12. Carencia de incentivo. — Al personal que trabaje sin incentivos (a excepción de aprendices y aspirantes) y no perciba otras cantidades adicionales a los sueldos pactados en este convenio, se le abonará por día efectivamente trabajado un plus del 50 % sobre los salarios del presente convenio, según tabla II.

Al personal de nueva incorporación y durante los seis primeros meses de contrato, como máximo, se aplicará un plus inferior, que será pactado en contrato.

Art. 13. Antigüedad. — Se aplicará un sistema combinado de trienios y quinquenios, de forma que éstos tendrán su vencimiento al tercero,

quinto, octavo, décimo, etc., años. Se abonarán en el mismo porcentaje que su vencimiento: 3 %, 5 %, 8 %, 10 %, etc., sobre los salarios de la tabla II.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio-quinquenio si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de enero siguiente si es posterior.

Art. 14. Gratificaciones reglamentarias. — Se abonarán dos gratificaciones reglamentarias anuales de junio y diciembre, siendo cada una de ellas de treinta días naturales. Se abonarán sobre los salarios de la tabla I, más antigüedad sobre la tabla II.

Para el personal de nueva contratación o cese serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. 15. Gratificación especial. — Con motivo de las fiestas de Nuestra Señora del Pilar, en la liquidación de septiembre se abonarán 31.250 pesetas a cada productor, excepto a aprendices y aspirantes que será de 15.625 pesetas.

En los casos de altas y bajas del personal se prorratearán en función del tiempo en alta, tomando como fecha base el 30 de septiembre.

Art. 16. Vacaciones. — Las vacaciones anuales reglamentarias serán de treinta días naturales.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, a excepción de aquellos cuyo origen sea de carácter social o no periódico o estructural, en los meses de abril, mayo y junio.

Se aplicarán los precios que existan el día 1 de julio, caso de haber variación en dicha fecha.

Igualmente, caso de haber cambios de categoría profesional con fecha 1 de julio, a la persona o personas que les afecte, dicho promedio será basado en los salarios de la nueva categoría.

Art. 17. Horas extraordinarias. — Estas, caso de realizarse, se pactarán expresamente.

Art. 18. Actividad garantizada. — Se garantiza una actividad de 112,5 puntos/hora por parte de la empresa, siempre que se deba a razones ajenas a la voluntad del trabajador.

Art. 19. Actividad sección mantenimiento. — Dada la dificultad existente para conceder trabajos medios a esta sección, a los componentes de la misma se les liquidarán las primas correspondientes a una actividad de 120 puntos/hora, según tabla III.

Art. 20. Primas especiales. — Para el personal de forja y tornos Wickman, que tienen concedida prima especial, ésta se aplicará sobre forja a 23,95 pesetas/hora y tornos Wickman a 29,98 pesetas/hora.

Art. 21. Plus turno de tarde. — Para el personal que realice su trabajo en turno de tarde se abonará un plus de 141,79 pesetas/día de trabajo.

El personal que alterna turno de mañana y tarde sólo tendrá derecho a los días que vaya a turno de tarde.

Art. 22. Premio dedicación empresa. — Para el personal que tiene concedido un premio de dedicación de empresa, éste aumentará en el mismo porcentaje que en el resto del convenio.

Art. 23. Otros pluses. — Los pluses de tóxico, penoso, peligroso, nocturnidad, etc., se aplicarán sobre la tabla II. Si hubiera otro concepto cuyo sistema de cálculo sea de porcentaje sobre salario y no enumerado ya, también se aplicará sobre la tabla II.

Art. 24. Compensación. — Con los salarios que abona la empresa están garantizados todos los mínimos y absorbido cuanto por disposición legal exista.

Art. 25. Revisión. — Se efectuará una revisión salarial del 0,75 %, que se abonará con efectos del 1 de enero de 1990. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1991.

Capítulo V

Art. 26. Indemnizaciones por defunción o incapacidad. — En los casos en que se declare una incapacidad permanente total para todo tipo de trabajo o absoluta o de fallecimiento de un productor perteneciente a la plantilla de la empresa, tanto por accidente como por enfermedad, se descontará a todo el personal el importe de un día normal de trabajo, y calculado el importe total, será incrementado con la misma cantidad por la empresa, entregándose la suma total a los trabajadores incapacitados o derechohabientes del fallecido.

En el supuesto de una incapacidad permanente total regirá la misma norma, pero se aplicará medio día de haber.

En ambos casos para el personal con una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

Art. 27. Natalidad y nupcialidad. — A los trabajadores que contraigan matrimonio, la empresa les otorgará un premio de 6.000 pesetas, y por nacimiento de cada hijo otorgará un premio de 3.000 pesetas.

Art. 28. Ayuda estudios hijos. — En la liquidación del mes de septiembre la empresa abonará, en concepto de ayuda de estudios para hijos, la cantidad de 5.815 pesetas por cada hijo escolarizado y comprendido entre 4 y 16 años, previa justificación, a todo el personal de plantilla.

A efectos del cálculo de la edad, no se tomará la del momento del pago sino la del curso escolar, período comprendido entre septiembre y junio,

por lo que corresponderá el cobro a todos los que cumplan 4 ó 6 años dentro del plazo mencionado, y no corresponderá a los que cumplan 17 años en ese mismo período, independientemente de la edad que tengan en el momento de cobrar la ayuda de estudios.

Art. 29. Caja asistencial. — En concepto de ayuda a esta caja asistencial, ya en funcionamiento, la empresa entregará con destino a sus fondos la cantidad de 29.200 pesetas mensuales.

Art. 30. Prendas de trabajo. — La empresa facilitará a los productores una prenda de trabajo cada seis meses y una toalla, quedando facultado el comité de empresa para proponer a la misma un mayor número de prendas en casos concretos.

Igualmente se facilitará calzado de trabajo, quedando su regulación, tanto en cantidad como a modelos, de acuerdo entre el comité de empresa y la dirección.

Art. 31. Seguro invalidez o muerte. — La empresa se compromete a suscribir una póliza con una compañía de seguros que cubra la invalidez permanente en el grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo y la muerte, derivadas ambas de un accidente laboral o enfermedad profesional, por un total de 1.719.000 pesetas.

Art. 32. Cuota sindical. — Se descontará la cuota sindical de la nómina mensual al personal afiliado a centrales sindicales, previa comunicación por escrito con antelación suficiente.

Cláusulas adicionales

Art. 33. Organización del trabajo. — Regirán a este respecto, y salvo lo ya pactado y en todo lo regulado por el presente convenio, los preceptos del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. Repercusión en precios. — Las mejoras pactadas podrán tener repercusión en los precios de los productos fabricados por la empresa, con las limitaciones que impone la legislación aplicable sobre esta materia.

TABLAS SALARIALES

Categoría profesional	Tabla I	Tabla II	Tabla III
Personal obrero:			
Peón	2.448,15	2.098,30	7.138
Especialista	2.482,82	2.132,93	7.257
Mozo almacén	2.482,82	2.132,93	7.257
Profesional de oficio:			
Oficial de primera	2.565,28	2.215,34	7.536
Oficial de segunda	2.524,90	2.175,07	7.404
Oficial de tercera	2.490,31	2.140,42	7.283
Aprendiz de 16 años	1.345,96	1.158,83	
Aprendiz de 17 años	2.182,41	1.875,51	
Profesionales subalternos:			
Almacenero	74.937,00	64.433,00	
Chófer de camión	76.790,00	66.290,00	
Vigilante	73.432,00	62.935,00	
Portero	73.432,00	62.935,00	
Personal administrativo:			
Gerente	109.305,00	95.078,00	
Jefe de primera	86.308,00	75.807,00	
Jefe de segunda	83.975,00	73.478,00	
Oficial de primera	80.168,00	69.667,00	
Oficial de segunda	77.744,00	67.243,00	
Auxiliar	76.642,00	66.144,00	
Aspirante de 16 años	40.380,00	34.765,00	
Aspirante de 17 años	65.472,00	56.265,00	
Jefe de ventas	86.308,00	75.807,00	
Viajante	80.168,00	69.667,00	
Personal técnico, técnicos no titulados, técnicos de taller:			
Jefe de taller	86.308,00	75.807,00	
Maestro de taller	81.067,00	70.569,00	
Maestro segundo	80.168,00	69.667,00	
Contramaestre	81.067,00	70.569,00	
Encargado	78.376,00	67.876,00	
Jefe de equipo	78.376,00	67.876,00	
Técnicos de oficina:			
Jefe de primera	86.308,00	75.807,00	
Jefe de segunda	83.975,00	73.478,00	
Delineante proyectista	84.423,00	73.929,00	
Dibujante proyectista	84.423,00	73.929,00	
Delineante de primera	80.168,00	69.667,00	
Delineante de segunda	77.744,00	67.243,00	
Auxiliar	76.642,00	66.144,00	
Aspirante de 16 años	40.380,00	34.765,00	
Aspirante de 17 años	65.472,00	56.265,00	

Categoría profesional	Tabla I	Tabla II	Tabla III
Técnicos de organización científica del trabajo:			
Jefe de primera	86.308,00	75.807,00	
Jefe de segunda	83.975,00	73.478,00	
Técnico organización primera	80.168,00	69.667,00	
Técnico organización segunda	77.744,00	67.243,00	
Auxiliar	76.642,00	66.144,00	
Aspirante de 16 años	40.380,00	34.765,00	
Aspirante de 17 años	65.472,00	56.265,00	

Categoría profesional	Tabla I	Tabla II	Tabla III
Técnicos titulados:			
Ingenieros	96.154,00	85.655,00	
Peritos	94.093,00	83.594,00	
Ayudantes de ingeniería	90.394,00	79.899,00	
Maestros industriales	82.726,00	72.227,00	

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Técnicos de oficina:	
Jefe de primera	1.239.562
Jefe de segunda	1.206.900
Delineante proyectista	1.213.172
Dibujante proyectista	1.213.172
Delineante de primera	1.153.602
Delineante de segunda	1.119.666
Auxiliar	1.104.238
Aspirante de 16 años	596.570
Aspirante de 17 años	947.858

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Técnicos de organización científica del trabajo:	
Jefe de primera	1.239.562
Jefe de segunda	1.206.900
Técnico de organización primera	1.153.602
Técnico de organización segunda	1.119.666
Auxiliar	1.104.238
Aspirante de 16 años	596.570
Aspirante de 17 años	947.858

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Técnicos titulados:	
Ingenieros	1.377.406
Peritos	1.348.552
Ayudantes de ingeniería	1.296.766
Maestros industriales	1.189.414

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Personal obrero:	
Peón	1.071.714
Especialista	1.086.448
Mozo almacén	1.086.448
Profesional de oficio:	
Oficial de primera	1.121.493
Oficial de segunda	1.104.334
Oficial de tercera	1.089.632
Aprendiz de 16 años	603.285
Aprendiz de 17 años	958.774

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Profesionales subalternos:	
Almacenero	1.080.368
Chófer de camión	1.106.310
Vigilante	1.059.298
Portero	1.059.298

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Personal administrativo:	
Gerente	1.561.520
Jefe de primera	1.239.562
Jefe de segunda	1.206.900
Oficial de primera	1.153.602
Oficial de segunda	1.119.666
Auxiliar	1.104.238
Aspirante de 16 años	596.570
Aspirante de 17 años	947.858
Jefe de ventas	1.239.562
Viajante	1.153.602

Categoría profesional	Retribuciones anuales
Personal técnico, técnicos no titulados, técnicos de taller:	
Jefe de taller	1.239.562
Maestro de taller	1.166.188
Maestro segundo	1.153.602
Contramaestre	1.166.188
Encargado	1.128.514
Jefe de equipo	1.128.514

Empresa Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa Núm. 34.190

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se dispone la publicación del acta de adhesión al convenio de la misma en Guipúzcoa.

Vista el acta de la reunión celebrada entre la representación de la empresa Caja de Ahorros de Guipúzcoa (centro de trabajo de Zaragoza) y los trabajadores de la misma el día 25 de abril de 1990, recibida en esta Dirección Provincial en fecha 11 de mayo, en la que acuerdan la adhesión al convenio colectivo de la misma, publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Guipúzcoa del día 6 de abril de 1990, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.
Segundo. — Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza, 23 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

Acta de iniciación, deliberación y acuerdo de convenio colectivo laboral entre Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y sus empleados que prestan servicio en la Oficina de Zaragoza

Reunidos, de una parte, como representación de la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, don Luis-María Allafior Iguarán, don Jesús-María Alkain Domínguez, don Víctor Izaguirre Sánchez y don Ignacio Letamendi Idígoras, y de otra parte, los miembros del comité de empresa de la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y de la comisión negociadora del convenio, don José-Antonio Callejo Abarrategui, don Jesús-María Segurola Jáuregui, don José-María Tranche Paternain y don José-Angel Torres Sáenz, en representación de los trabajadores de la Oficina de Zaragoza.

Ambas partes manifiestan:

a) Que se ha acordado un convenio colectivo el 26 de enero de 1990 entre la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y sus empleados, con ámbito territorial de aplicación en Guipúzcoa.

b) Que desean iniciar negociaciones para obtener un convenio igual o adherirse al mencionado, y ambas partes, conjuntamente, promueven su negociación para los empleados de Zaragoza, sobre las materias propias de las relaciones laborales.

c) Que para ello los representantes de empresa y trabajadores antes reseñados se constituyen como mesa negociadora al efecto, reconociéndose mutuamente legitimación y como interlocutores válidos.

d) Que estiman innecesaria la designación de presidente y secretario para las deliberaciones del convenio.

Hechas estas manifestaciones, ambas partes, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y empleados de su sucursal de Zaragoza, representados por la mesa negociadora referenciada, tras las pertinentes deliberaciones, acuerdan:

Primero. — Adherirse a la totalidad del convenio colectivo laboral firmado el 26 de enero de 1990 (cuya copia publicada en el "Boletín Oficial" de la provincia de Guipúzcoa del día 6 de abril de 1990 se adjunta) entre la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y sus empleados, laboralmente incluíbles en la Reglamentación de Cajas de Ahorro Popular de 27 de septiembre de 1950, y, consecuentemente, aplicar en toda su extensión y a todos los efectos el referido convenio a los empleados incluíbles en el ámbito personal que su propio artículo 1.º delimita y que trabajan en la sucursal de Zaragoza.

Segundo. — De conformidad con el artículo 92, remitir, para su registro, a la autoridad laboral territorialmente competente el presente acuerdo de adhesión a la totalidad del convenio referido en el punto anterior.

En prueba de conformidad, ambas partes lo firman en San Sebastián a 25 de abril de 1990. — Por la representación de la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa. — Por la representación del comité de empresa y de la comisión negociadora del convenio. (Firmas ilegibles.)

Empresa Aragonesa de Bebidas Carbónicas, S. A. Núm. 34.191

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Aragonesa de Bebidas Carbónicas, S. A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Aragonesa de Bebidas Carbónicas, S. A., suscrito entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma el día 3 de mayo de 1990, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 14 de mayo, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.
Segundo. — Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza, 24 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO**Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo de trabajo se concierta entre la representación de la dirección y de los representantes legales de los trabajadores, otorgando su mutua legitimación y representatividad para la firma del mismo, y con arreglo al siguiente articulado.

Ámbito funcional y territorial

Artículo 1.º Las normas del presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Aragonesa de Bebidas Carbónicas, S. A. (ABCSA), en su centro de trabajo sito en Zaragoza (calle Benjamín Franklin, 34), o en aquellos otros que bajo su directa dependencia pudieran constituirse a lo largo de su vigencia.

Ámbito personal

Art. 2.º El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten servicio en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior, mediante contrato de trabajo, con la única excepción de las personas que por su cometido están excluidas por los artículos 7.º y 1.º del Estatuto de los Trabajadores, apartados c), d) y e), y los contemplados en el artículo 2.º a).

Ámbito temporal

Art. 3.º La duración del presente convenio será de un año y entrará en vigor el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 1990, prorrogándose tácitamente de año en año en sus mismos términos, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas.

Comisión paritaria

Art. 4.º Para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio se establecerá la comisión paritaria, que estará constituida por los componentes de la mesa negociadora.

Garantías

Art. 5.º Las condiciones pactadas en este convenio, o las que estableciere cualquier disposición de carácter legal, serán compensables con las mejoras establecidas por la empresa si fuesen beneficiosas para los trabajadores.

Retribuciones

Art. 6.º Por el presente convenio se asigna a todos los trabajadores un incremento del 7,5 % sobre la masa salarial individual y todos los demás complementos salariales que tengan.

En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 7,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada fecha. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1990.

Antigüedad

Art. 7.º El complemento de antigüedad tendrá su base de cálculo en la primera columna de la tabla salarial anexa denominada "salario base" y en los porcentajes que se establecen en la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes, en el artículo 13 (dos bienios al 5 % y siete trienios al 6 %).

Gratificaciones extraordinarias

Art. 8.º Todo el personal de la empresa afectada por el presente convenio percibirá en los meses de julio y diciembre una mensualidad de la retribución del presente convenio (salario base y plus de convenio, más antigüedad), computándose los salarios por treinta días.

Con carácter de participación en beneficios, la empresa abonará a sus trabajadores una gratificación equivalente a una mensualidad del salario base convenio, más antigüedad, que se distribuirá en la siguiente forma: Quince días en marzo y quince días en septiembre.

Otras pagas

El personal fijo en plantilla percibirá una gratificación de diez días de salario base, más plus de convenio y antigüedad, en los meses de abril, mayo y octubre. Asimismo, una gratificación de quince días, que se deberá hacer efectiva en el día anterior al inicio de las vacaciones del trabajador.

Jornada laboral

Art. 9.º Se establece una jornada laboral de 1.811 horas reales de trabajo al año.

Se trabajarán siete sábados, señalados de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, preferentemente en julio, agosto y septiembre.

Vacaciones

Art. 10. Los trabajadores de la empresa disfrutarán de un período de vacaciones consistente en treinta días naturales, diez días en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y los otros veinte durante el resto del año.

Los trabajadores serán informados con un período mínimo de dos meses de las fechas de disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores en período de vacaciones percibirán el mismo salario que si estuvieran trabajando.

Los períodos de vacaciones se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Enfermedad y accidente

Art. 11. Aparte de lo establecido al respecto en las disposiciones de la Seguridad Social, la empresa abonará a sus trabajadores fijos en plantilla a su servicio en bajas por enfermedad no profesional una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 % de su salario base de calificación, durante el plazo máximo de dieciocho meses y siempre que el proceso fuese de duración superior a cuatro días, ello previa confirmación del servicio médico o facultativo designado por ésta.

La empresa garantiza en el anterior supuesto, en los tres primeros días de cada baja, el 100 % de salario de convenio, más la antigüedad.

La empresa abonará a los trabajadores a su servicio en baja por accidente o enfermedad profesional una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 % de su salario real desde el primer día.

Al personal fijo de plantilla se le reservará el puesto de trabajo durante el período de incapacidad laboral transitoria y hasta su declaración de invalidez permanente total o absoluta y/o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre la Seguridad Social y así contemplado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 48.2).

En las condiciones anteriores está incluida la baja profesional por estafilococos y retirada del carnet de manipulador de alimentos.

Licencias

Art. 12. El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes, durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Tres días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.
 - c) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El régimen de convivencia estable de pareja tendrá los mismos derechos que el régimen matrimonial.
- Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse otros tres días más.
- d) Un día en caso de boda por padres, hijos, hermanos y nietos.
 - e) Dos días por cambio de domicilio.
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
 - g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, incluidos los de obtención del carnet de conducir, o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y forma regulada por la legislación vigente.
 - h) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral.

Excedencias

Art. 13. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

a) Excedencia voluntaria: El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador otra vez si han transcurrido dos años desde su incorporación a la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, dará fin al que viniera disfrutando. Cuando ambos cónyuges trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

- b) Excedencia forzosa y situaciones con reserva del puesto de trabajo:
 1. Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional y hasta su declaración de incapacidad total y absoluta.
 2. Maternidad de la mujer trabajadora (dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada) y durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, una vez agotada la situación de incapacidad laboral transitoria por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto del trabajo durante dicho año y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.
 3. Cumplimiento del servicio militar obligatorio, voluntario o servicio social sustitutorio.
 4. Ejercitar un cargo público representativo.

5. Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.

En el supuesto de excedencia forzosa por razones de acceder a cargos públicos o sindicales de ámbito provincial o superior, y mientras dure el ejercicio del cargo, el trabajador deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo. En esta misma circunstancia se efectuará el reingreso en el caso del servicio militar. En los demás supuestos, la reincorporación se realizará de forma inmediata.

Derechos del comité de empresa

Art. 14. Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la 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 el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución a 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.

En función de la materia de que se trata:

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

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

3.º 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, a la autoridad laboral competente.

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

5.º En lo referente a las estadísticas sobre 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.

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

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos ante la empresa y los organismos o tribunales oportunos competentes.
2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.
4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
5. 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.
6. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la dirección, especialmente las señaladas con carácter reservado.
7. El comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías. — Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocaciones o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en 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 deberán ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poserán prioridad en la empresa respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. 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, comunicándolo todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Podrán disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa o delegados, en uno o varios de sus componentes, sin rebajar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de sus remuneraciones.

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 del comité, 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 transcurren tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité 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.

Ropa de trabajo

Art. 15. Se conviene conceder al personal equipo de ropa de trabajo de invierno y de verano, entregándose en mayo la de verano y en octubre la de invierno, así como las zapatillas.

La ropa de trabajo tendrá una duración máxima de un año, a excepción de la cazadora, que deberá recibir el personal de ventas y que durará dos años.

No obstante lo anterior, en aquellos puestos de producción que se estime necesario, de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se proveerán de esta prenda u otra de suficiente abrigo en caso de que la temperatura así lo aconsejara.

Retirada del carnet de conducir

Art. 16. La retirada del carnet de conducir por motivo de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido. Al conductor sancionado, y mientras dure la misma, le será respetado su salario real, incorporándose a su trabajo habitual en el momento del cese de su sanción.

Únicamente jugará este artículo si la retirada del carnet no es superior a tres meses y cuando la privación del mismo no viniera derivada de una imprudencia temeraria en sentencia judicial firme.

Derechos individuales

Art. 17. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, raza o color, ideas políticas, religiosas o sindicales, consecuentemente con su actuación respecto a las mismas, en ningún aspecto de la relación laboral (honorarios, categorías, etc.).

Cláusulas adicionales

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes y demás disposiciones legales al respecto.

En caso de la omisión de la denuncia del presente convenio, o de no llegar a un mutuo acuerdo, se entenderá prorrogado de año en año, incrementándose los efectos económicos del mismo en la cuantía que experimenten los IPC correspondientes a los períodos comprendidos entre el 1 de enero de los años anteriores y el 31 de diciembre de los sucesivos años.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza dentro del ciclo productivo de bebidas refrescantes, en los grupos reseñados en la Ordenanza Laboral.

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales o colectivas más ventajosas que, para sus respectivos casos, suponga el convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Premios a la constancia

(Por cese voluntario del trabajador)

Aragonesa de Bebidas Carbónicas, S. A., abonará a los trabajadores que lo soliciten, siempre que se cumplan los requisitos necesarios, en concepto de "premio a la constancia" por los años de servicios prestados, las cantidades que se detallan en el siguiente escalado:

- Con 60 años cumplidos, 2.000.000 de pesetas.
- Con 61 años cumplidos, 1.500.000 pesetas.
- Con 62 años cumplidos, 1.000.000 de pesetas.
- Con 63 años cumplidos, 500.000 pesetas.
- Con 64 años cumplidos, 250.000 pesetas.

Requisitos necesarios:

- Antigüedad mínima en la empresa, veinte años.
- Cese voluntario del trabajador.
- Comunicar por escrito a la empresa, con tres meses de antelación, su intención de causar baja voluntaria y de solicitar el "premio a la constancia".
- Dicha solicitud se concederá a un máximo de dos personas por año.

TABLA SALARIAL
(Mensual o diaria, según corresponda)

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total
Encargado general	93.443	18.759	112.202
Técnico titulado medio	80.187	16.099	96.286
Encargado de sección	80.187	16.099	96.286
Encargado de grupo	66.938	13.443	80.381
Personal administrativo:			
Jefe de primera	93.443	18.759	112.202
Jefe de segunda	80.187	16.099	96.286
Oficial de primera	62.520	12.558	75.078
Oficial de segunda	58.104	11.672	69.776
Auxiliar	55.895	11.228	67.123
Aspirante 16-18 años	32.554	6.538	39.092
Subalternos	1.793	357	2.150
Personal de limpieza	1.644	331	1.975
Personal de producción:			
Oficial de primera	2.088	419	2.507
Oficial de segunda	1.938	390	2.328
Ayudante	1.863	382	2.245
Peón especialista	1.793	360	2.153
Peón	1.644	331	1.975

Empresa Nurel, S. A.

Núm. 24.895

Vistos los acuerdos adoptados por representantes de la empresa Nurel, S. A., y su comité de empresa, relativos a la revisión para el segundo año de vigencia de su convenio colectivo, recibidos en esta Dirección Provincial en fecha 9 de abril de 1990, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Zaragoza, 17 de abril de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

ACUERDOS

En aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo de 1989 y previsto en el mismo para el año 1990, se acuerda fijar los siguientes puntos:

1) JORNADA A TURNO CENTRAL

Con el fin de dar cumplimiento a la jornada anual pactada se acuerda:

- a) Disponer de 8 días libres a disfrutar a lo largo del año, en fechas que se acuerde con la Supervisión.
- b) Quedar fijados como puentes los días 16 de Abril, 11 de Octubre, 2 de Noviembre y los días 24 y 31 de Diciembre.
- c) A partir del día 16 de marzo todos los viernes finalizará la jornada a las 15,30 horas.

2) INCREMENTO SALARIAL 1990

"Art. 32.2., Con efecto de 1 de enero de 1990 se aplicará un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno más dos puntos y la revisión salarial se hará si el IPC real de 1990 sobrepasa al IPC previsto aplicado, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso entre el IPC aplicado y el IPC real de 1990, tomando como referencia las tablas salariales de 1989.

La revisión salarial se abonará, si a ello hubiere lugar, en una sola paga durante el primer trimestre de 1991".

Puesto que para este año la previsión oficial de IPC por parte del Gobierno ha sido del 5,7%, se acuerda incrementar en un 7,7, tal como se establece en el art. antes citado.

3) AYUDA PARA ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES

Una vez aplicado el incremento fijado, la cuantía de esta ayuda queda fijada en -978.300,-- ptas.

4) PRESTAMOS DE VIVIENDAS

La cantidad designada por la Empresa para este fin es, según el Convenio vigente de 14.700.000,-- ptas.

La cuantía máxima de los préstamos queda fijada por el Comité Administrador en la cuantía de 2.500.000,-- ptas.

Los presentes Acuerdos son firmados junto con las Tablas Salariales por la representación de la Compañía y Comité de Empresa, actuando como Presidente de Negociación D. Celedonio Ceña y como Secretaria la Srta. Rosa Pascual, en Zaragoza a 2 de abril de 1990.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 1990

CATEGORIA	COEFI- CIENTE	SALARIO CONVENIO DIARIO	PLUS TRANSPORTE DIA TRABAJADO	1 QUINQ. DIA	2 QUINQ. DIA	3 QUIN. DIA	4 QUINQ. DIA
Personal Obrero Profesional							
PEON	1,00	3.298,70	140	69,60	139,20	208,80	278,40
PEON ESPECIALISTA	1,05	3.413,10	140	74,20	148,40	222,60	296,80
OFICIAL 3 ^a	1,15	3.608,90	140	81,10	162,20	243,30	324,40
OFICIAL 2 ^a	1,25	3.913,90	140	88,20	176,40	264,60	352,80
OFICIAL 2 ^a OS	1,30	3.980,40	140	91,60	183,20	274,80	366,40
OPERADOR PANEL CONTROL	1,30	4.132,30	140	91,60	183,20	274,80	366,40
OFICIAL 1 ^a	1,30	4.132,30	140	91,60	183,20	274,80	366,40
OFICIAL 1 ^a O. - CONDUCTOR	1,40	4.205,60	140	99,00	198,00	297,00	396,00
OFICIAL 1 ^a A - OFICIAL 1 ^a OSA	1,50	4.354,30	140	111,60	223,20	334,80	446,40
Personal Obrero no Profesional							
PEON - AYUDANTA	1,00	3.298,70	140	69,60	139,20	208,80	278,40
PEON ESPECIALISTA - OFICIALA	1,05	3.413,10	140	74,20	148,40	222,60	296,80
AYTE. ESPECIALISTA - JARDINERO	1,10	3.529,00	140	77,60	155,20	232,80	310,40
ESPECIALISTA Q/U	1,20	3.686,20	140	84,80	169,60	254,40	339,20
OPERADOR TORAY MAQ.AUTOMATICA	1,20	3.686,20	140	84,80	169,60	254,40	339,20
ESPECIALISTA AREA	1,25	3.913,90	140	88,20	176,40	264,60	352,80
Personal Subalterno							
PEON - MUJER DE LIMPIEZA	1,00	3.298,70	140	69,60	139,20	208,80	278,40
PEON ESPECIALISTA	1,05	3.413,10	140	74,20	148,40	222,60	296,80
ALMACENERO	1,10	3.529,00	140	77,60	155,20	232,80	310,40
CARRETILLERO	1,20	3.686,20	140	84,80	169,60	254,40	339,20

ANEXO II
TABLAS SALARIALES 1990

CATEGORIA	COEFI- CIENTE	SALARIO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE DIA TRABAJADO	1 QUINQ.	2 QUINQ.	3 QUINQ.	4 QUINQ.
Personal Subalterno							
ORDENANZA	1,00	94.215	140	2.119	4.238	6.357	8.476
VIGILANTE	1,10	107.370	140	2.329	4.658	6.987	9.316
JEFE VIGILANTE	1,30	124.682	140	2.752	5.504	8.256	11.008
Personal Administrativo							
AUX. ADMINISTRATIVO	1,20	104.787	140	2.543	5.086	7.629	10.172
OFICIAL 2 ^a	1,75	114.658	140	3.706	7.412	11.118	14.824
OFICIAL 1 ^a	2,05	136.980	140	4.339	8.678	13.017	17.356
JEFE 2 ^a	2,35	139.334	140	4.979	9.958	14.937	19.916
Personal Técnico							
AUX. LABORATORIO	1,20	102.740	140	2.543	5.086	7.629	10.172
ANALISTA 2 ^a	1,50	108.079	140	3.201	6.402	9.603	12.804
ANALISTA 1 ^a	1,60	113.397	140	3.485	6.970	10.455	13.940
ANALISTA ESPECIAL	1,75	118.774	140	3.706	7.412	11.118	14.824
JEFE EQUIP.LAB.QUIMICO	1,75	130.588	140	3.706	7.412	11.118	14.824
CALCADOR	1,10	101.379	140	2.329	4.658	6.987	9.316
DELINEANTE	1,45	114.658	140	3.073	6.146	9.219	12.292
DELINEANTE PROYECTISTA	1,80	130.900	140	3.814	7.628	11.442	15.256
PERFORISTA	1,20	104.787	140	2.543	5.086	7.629	10.172
OFICIAL AUX. ALMACEN	1,30	116.905	140	2.754	5.508	8.262	11.016
OPERADOR DE ORDENADOR	1,80	116.808	140	3.747	7.494	11.241	14.988
PROGRAMADOR	2,00	136.943	140	4.239	8.478	12.717	16.956
AYTE.AUX.ORGANIZACION	1,25	114.654	140	2.645	5.290	7.935	10.580
TECNICO ORGANIZAC.2 ^a	1,45	123.612	140	3.337	6.674	10.011	13.348
ENCARGADO	1,75	133.819	140	3.706	7.412	11.118	14.824
JEFE DE TURNO	2,00	136.943	140	4.239	8.478	12.717	16.956
TECNICO AUXILIAR	2,00	136.943	140	4.239	8.478	12.717	16.956
AYTE.TECNICO SANITARIO	2,00	136.943	140	4.239	8.478	12.717	16.956
TECNICO AYUDANTE	2,20	142.330	140	4.657	9.314	13.971	18.628
ENCARGADO JEFE ALM.REP.	2,20	142.330	140	4.657	9.314	13.971	18.628
PERITO	2,35	139.334	140	4.979	9.958	14.937	19.916
TECNICO SECCION	2,85	139.374	140				
TECNICO SUBJEFE	2,85	161.177	140				
JEFE SECCION	3,00	171.270	140				

ANEXO III
TABLAS SALARIALES 1990

CATEGORIA	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIOS	CATEGORIA	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIOS
Personal Obrero Profesional							
PEON	93.313	93.313	66.129	OFICIAL 2 ^a OS	100.389	100.389	78.724
PEON ESPECIALISTA	94.493	94.493	68.188	OPERADOR PANEL CONTROL	100.389	100.389	78.724
OFICIAL 3 ^a	96.851	96.851	72.239	OFICIAL 1 ^a	100.389	100.389	78.724
OFICIAL 2 ^a	99.211	99.211	76.487	OFICIAL 1 ^a OS - CONDUCTOR	102.751	102.751	82.570
				OFICIAL 1 ^a A - OFICIAL 1 ^a OSA	112.636	112.636	92.760

CATEGORIA	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIOS
Personal Obrero no Profesional			
PEON	93.313	93.313	66.129
PEON ESPECIALISTA - OFICIALA	94.493	94.493	68.188
AYTE. ESPECIALISTA - JARDINERO	95.673	95.673	70.248
ESPECIALISTA Q/U	98.029	98.029	74.233
OPERADOR MAQ.TORAY AUTOMATICA	98.029	98.029	74.233
ESPECIALISTA AREA	99.211	99.211	76.487
Personal Subalterno			
PEON - MUJER DE LIMPIEZA	93.313	93.313	66.129
PEON ESPECIALISTA	94.493	94.493	68.188
ALMACENERO	95.673	95.673	70.248
CARRETELLERO	98.029	98.029	74.233
Personal Subalterno			
ORDENANZA	94.215	94.215	62.618
VIGILANTE	107.370	107.370	72.379
JEFE VIGILANTE	124.090	124.090	85.496
Personal Administrativo			
AUX. ADMINISTRATIVO	104.787	104.787	70.735
OFICIAL 2 ^a	114.658	114.658	80.109
OFICIAL 1 ^a	136.093	136.093	98.376
JEFE 2 ^a	136.263	136.263	108.384
Personal Técnico			
AUX. LABORATORIO	102.740	102.740	69.354
ANALISTA 2 ^a	108.079	108.079	74.429
ANALISTA 1 ^a	113.397	113.397	79.084
ANALISTA ESPECIAL	116.722	116.722	82.666
JEFE EQUIP.LAB. QUIMICO	130.588	130.588	82.681
CALCADOR	101.379	101.379	83.615
DELINEANTE	114.658	114.658	80.109
DELINEANTE PROYECTISTA	128.876	128.876	90.707
PERFORISTA	104.787	104.787	70.735
OFICIAL AUX. ALMACEN	116.905	116.905	77.094
OPERADOR DE ORDENADOR	116.808	116.808	80.317
PROGRAMADOR	135.976	135.976	98.255
AYTE. AUX. ORGANIZACION	114.654	114.654	78.156
TECNICO ORGANIZAC. 2 ^a	123.612	123.612	89.908
ENCARGADO	130.126	130.126	93.567
JEFE DE TURNO	135.976	135.976	98.255
TECNICO AUXILIAR	135.976	135.976	98.255
AYTE. TECNICO SANITARIO	135.976	135.976	98.255
TECNICO AYUDANTE	140.981	140.981	103.634
ENCARGADO JEFE ALM.REP	140.981	140.981	103.634
PERITO	139.334	139.334	101.080
TECNICO SECCION	137.409	137.409	123.167
TECNICO SUBJEFE	159.416	159.416	146.731
JEFE SECCION	169.812	169.812	157.846

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 1990

	VALOR HORA EXTRA SIN ANTIGUEDAD	
	SIN TURNO	CON TURNO
PEON-AYUDANTA-MUJER DE LIMPIEZA	725	741
PEON ESPECIALISTA - OFICIALA	751	766
AYTE.ESPECIALISTA-ALMACENERO-JARDINERO	775	791
ESP.Q/U-CARRETELLERO-OP.TORAY MAQ.AUTOM	810	827
ESPECIALISTA AREA	860	877
OFICIAL 3 ^a	793	809
OFICIAL 2 ^a	860	877
OFICIAL 2 ^a OS	875	891
OPERADOR PANEL CONTROL-OFFICIAL 1 ^a	908	924
OFICIAL 1 ^a OS - CONDUCTOR	924	941
OFICIAL 1 ^a A - OFICIAL 1 ^a OSA	956	971

Los valores hora extra aquí establecidos se incrementarán en 15,- ptas. hora para quien tenga un quinquenio de antigüedad, 31,- ptas. hora para quien tenga dos quinquenios de antigüedad, 46,- ptas. hora para quien tenga tres quinquenios de antigüedad y en 61,- ptas. hora para quien tenga cuatro quinquenios de antigüedad.

PLUSES CONVENIO 1990

CONCEPTO		PTAS.
TURNO MAÑANA Y TARDE	84	PTAS.
PLUS NOCHE	1.489	"
PLUS DOMINGO	1.300	"
PLUS FESTIVO	3.281	"
EMERGENCIAS	5.474	"
PLUS EN VACACIONES	531	"
TRANSPORTE ZGZA.	140	"
TRANSP. PUEBLOS	252	"
NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA	8.741	"
NAVIDAD Y AÑO NUEVO	1.648	"
DIA DEL PILAR	1.648	"
PAGA DESPLAZ. VACACIONES	41.723	"

REMUNERACION TOTAL ANUAL EN APLICACION DEL ART. 26.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Personal Obrero Profesional	
PEON	1.456.781
PEON ESPECIALISTA	1.502.956
OFICIAL 3 ^a	1.583.190
OFICIAL 2 ^a	1.703.483
OFICIAL 2 ^a OS	1.732.348
OPERADOR PANEL CONTROL	1.787.792
OFICIAL 1 ^a	1.787.792
OFICIAL 1 ^a OS - CONDUCTOR	1.823.116
OFICIAL 1 ^a A - OFICIAL 1 ^a OSA	1.907.352
Personal Obrero no Profesional	
PEON	1.456.781
PEON ESPECIALISTA - OFICIALA	1.502.956
AYTE. ESPECIALISTA - JARDINERO	1.549.679
ESPECIALISTA Q/U	1.615.754
OPERADOR MAQ.TORAY AUTOMATICA	1.615.754
ESPECIALISTA AREA	1.703.483
Personal Subalterno	
PEON - MUJER DE LIMPIEZA	1.456.781
PEON ESPECIALISTA	1.502.956
ALMACENERO	1.549.679
CARRETELLERO	1.615.754
Personal Subalterno	
ORDENANZA	1.381.628
VIGILANTE	1.575.559
JEFE VIGILANTE	1.829.860
Personal Administrativo	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.537.753
OFICIAL 2 ^a	1.685.321
OFICIAL 1 ^a	2.014.322
JEFE 2 ^a	2.052.918
Personal Técnico	
AUX. LABORATORIO	1.507.714
ANALISTA 2 ^a	1.587.535
ANALISTA 1 ^a	1.666.642
ANALISTA ESPECIAL	1.741.398
JEFE EQUIP.LAB. QUIMICO	1.910.913
CALCADOR	1.502.921
DELINEANTE	1.685.321
DELINEANTE PROYECTISTA	1.919.259
PERFORISTA	1.537.753
OFICIAL AUX. ALMACEN	1.713.764
OPERADOR DE ORDENADOR	1.715.629
PROGRAMADOR	2.013.523
AYTE. AUX. ORGANIZACION	1.683.312
TECNICO ORGANIZAC. 2 ^a	1.820.476
ENCARGADO	1.959.647
JEFE DE TURNO	2.013.523
TECNICO AUXILIAR	2.013.523
AYTE. TECNICO SANITARIO	2.013.523
TECNICO AYUDANTE	2.093.556
ENCARGADO JEFE ALM.REP.	2.093.556
PERITO	2.051.756
TECNICO SECCION	2.070.473
TECNICO SUBJEFE	2.399.687
JEFE SECCION	2.552.710

Sector Transportes Regulares de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Transportes Discrecionales de Mercancías

Núm. 37.104

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Transportes Regulares de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Transportes Discrecionales de Mercancías.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Transportes Regulares de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Transportes Discrecionales de Mercancías, suscrito el día 15 de mayo de 1990, de una parte por ASETRAZ, ATRAMEF y ATRAMUG, y de otra por Unión Sindical Obrera, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 18 de mayo de 1990, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Zaragoza, 5 de junio de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

PREAMBULO.-

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte Empresarial por Representantes de las Asociaciones Empresariales reseñadas en el ámbito funcional y por parte de los trabajadores por Representantes de las Centrales Sindicales U.G.T., U.S.O. y C.C.O.O., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

ARTICULO n.º: 1.-AMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas establecidas en la Provincia de Zaragoza, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de Zaragoza ó su Provincia, en cuanto a personal adscrito a ellas.

ARTICULO n.º: 2.-AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio obliga a todas las Empresas de transporte que se rigen por la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera aprobada por Orden Ministerial de 20 de Marzo de 1.971, y 9 de Julio de 1.974 (B.O.E. n.º 173), y adheridas a las siguientes Asociaciones Empresariales:

-A.TRA.ME.F.-, -A.TRA.MU.G.-, -A.S.E.T.R.A.Z.-

Las Empresas que, incluidas en la citada Ordenanza hayan establecido un Convenio Colectivo con sus trabajadores y tengan establecidos pluses, primas, aumentos voluntarios ó cualquiera otra percepción vendrán obligadas a que el importe total que paguen por todos los conceptos no sea inferior al del presente Convenio.

ARTICULO n.º: 3.-AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las Empresas afectadas por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas por el número 3, del Artículo 1.º, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO n.º: 4.-AMBITO TEMPORAL.

A) Entrada en vigor.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

B) Efectos económicos.- El presente Convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1.º de Enero de 1.990.

C) Duración.- La duración de éste Convenio se fija en dos años, con excepción de salarios, dietas, plus de calidad y cantidad, horas extraordinarias y gratificación extraordinaria establecida en el Artículo n.º 28, del presente Convenio.

Estos conceptos económicos serán revisados para el segundo año de vigencia de éste Convenio por acuerdo de las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes de éste Convenio.

El presente Convenio se prorrogará si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, por un período de igual duración que el que se pacta, conforme a lo previsto en el número 2, del Artículo 86, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO n.º: 5.-DENUNCIA

A los efectos de denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentándose el acuerdo adoptado ante el Organismo que en ese momento sea competente y a él se adjuntará preceptivamente un certificado del acuerdo de denuncia adoptado y exposición razonada de la causa determinante de la revisión ó rescisión solicitada.

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

ARTICULO n.º: 6.-COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria de éste Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del Convenio. Estará integrada por 6 vocales; 3 por la representación empresarial y 3 por la de los trabajadores, uno por cada una de las Centrales Sindicales U.G.T., U.S.O. y C.C.O.O.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

a) En materia de interpretación del Convenio la Comisión Paritaria deberá adoptar sus acuerdos ó resoluciones por mayoría de cada parte.

b) En materia de arbitraje voluntario, la Comisión Paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente Convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

En estos casos el procedimiento será idéntico al fijado para los casos de interpretación del Convenio.

c) En los supuestos de vigilancia del Convenio, en cuanto a su cumplimiento, la Comisión Paritaria podrá denunciar a la Autoridad Laboral las incidencias que puedan producirse sobre éste particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

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

La Comisión se compondrá de un Presidente, que podrá ser el del Convenio, y de un Secretario, que levantará Acta de las reuniones. El Presidente actuará como mediador, teniendo voz, pero no voto.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, con los que asistan, sean titulares ó suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes.

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

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

ARTICULO n.º: 7.-

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS "AD PERSONAM".

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las Empresas (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas ó pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes ó análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, Pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, ó en razón de cualquier causa.

ARTICULO n.º: 8.-

ABSORCION.

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

ARTICULO n.º: 9.-

GARANTIAS "AD PERSONAM".

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTICULO n.º: 10.-

REGIMEN DEL TRABAJO Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Son facultades de la Empresa, y a las que deberá ajustarse las siguientes:

1.ª La determinación y exigencia de los rendimientos normales.

2.ª La adjudicación del número de elementos ó de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.

3.ª La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la Empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados.

4.ª Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.

5.ª La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción.

En todo caso se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario período de adaptación.

6.ª Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos especializados figura la de manejar los aparatos elevadores y demás maquinaria auxiliar para la realización de las tareas de carga y descarga de vehículos en almacén, agencia ó mudanza y el movimiento de mercancías en éstos.

7.ª Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los habituales durante los espacios de tiempo en que no tengan trabajo de su categoría, requiriendo para ello el acuerdo del trabajador o, en su defecto, la resolución favorable de la Comisión Paritaria del Convenio. La asignación de tales tareas o cometidos no podrá suponer sustitución de las propias de la categoría que el interesado ostente.

8.ª La implantación de un sistema de remuneración con incentivo.

9.ª La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operativo, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las Empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

10.ª Cuando en la jornada diaria normal del trabajador, se alcance ó supere, el 25 % de tiempo sin ocupación de su categoría por falta de trabajo y ello durante dos semanas consecutivas ó cuatro alternas en dos meses, la Empresa podrá variar el horario y el tipo de jornada de trabajo, quedando para ello autorizada, a los efectos del Artículo 41 de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, por el presente Convenio.

Los trabajadores a los que afecte dicha modificación, no podrán prestar sus servicios en Sábado y percibirán como compensación por día efectivo de trabajo la cantidad de 300,- pesetas.

Cuando el trabajador afectado, preste sus servicios fuera de los horarios de los servicios públicos de transporte, percibirá además de la cantidad pactada en éste Artículo, un plus de transporte de 300,- pesetas, por día efectivo de trabajo.

Las percepciones económicas a que se refieren el 2.º y el 3.º párrafo serán percibidas exclusivamente por el trabajador a que afecte el contenido del párrafo primero de éste Artículo, quedando excluida cualquier otra situación.

ARTICULO n.º: 11.-

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de ésta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga ó descarga de vehículos, mudanzas y preparación de documentación de los mismos, que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales.

El importe de las horas extraordinarias es el que para cada categoría profesional se refleja en la tabla salarial anexa.

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

En caso de disconformidad del trabajador afectado, éste podrá reclamar ante la Comisión Paritaria del Convenio.

Al objeto de evitar un cómputo tan dilatado como es el anual para la determinación y percepción de las horas extraordinarias que pueden devengarse por exceso de la jornada anual de 1.826 h. y 27 minutos, se considerarán horas extraordinarias, y se pagarán mensualmente, todas aquellas que excedan de la jornada semanal que en cada Empresa comporte la pactada anualmente, conforme al calendario laboral que pueda establecerse, que deberá efectuarse en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En su defecto la jornada anual se corresponderá generalmente con una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo real y efectivo.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/1.981, de 20 de Agosto, las partes firmantes del presente Convenio establecen de mutuo acuerdo para el tiempo de vigencia del mismo como horas estructurales, todas las horas extraordinarias legales que se realicen.

ARTICULO n.º: 12.-BASE DE PRODUCTIVIDAD.

La actividad normal es la que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para consideración de la actividad normal se tomará la que se detalla en las tablas de productividad que como Anexo se incorporan a éste Convenio.

ARTICULO n.º: 13.-RENDIMIENTO E INCENTIVO.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de éste derecho.

ARTICULO n.º: 14.-

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinado por el salario y plus de calidad y cantidad.

ARTICULO n.º: 15.-

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del Convenio.

ARTICULO n.º: 16.-

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) e individuales, según determine la empresa.

ARTICULO n.º: 17.-

Las Empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo del normal del Artículo 12.

ARTICULO n.º: 18.-

Una vez establecido un sistema de incentivo las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo ó actividad óptima superen el 40 por 100, de las señaladas como rendimientos mínimos exigibles.

ARTICULO n.º: 19.-

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por la disminución de las actividades en la Empresa ó por efectuarse ensayos en nuevas tareas, ó procederse a la reparación ó reforma de las instalaciones. En tal supuesto los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan.

ARTICULO n.º: 20.-JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será durante la vigencia del Convenio de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo real y efectivo.

ARTICULO n.º: 21.-DESCANSOS.

Las empresas podrán computar quincenalmente el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos ó viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo.

ARTICULO n.º: 22.-VACACIONES.

Las vacaciones estipuladas en el presente Convenio quedan establecidas como sigue:

a) Todo el personal al servicio de las empresas regidas por la actual Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función de salario base, antigüedad y plus de calidad y cantidad, más 7.500 pesetas en 1.990 y 1.991 ó su proporción en períodos inferiores.

b) A los efectos de disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador atendándose al criterio de rotación.

Para la inclusión de los trabajadores en los mencionados turnos deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores por mayoría podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de rotación.

Las vacaciones deberán ser anunciadas con dos meses de antelación, con el fin de dar tiempo a las reclamaciones que pudieran surgir.

ARTICULO n.º: 23.-LICENCIAS.

En las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de convenio, más la antigüedad y el plus de calidad ó cantidad.

La licencia en los casos de matrimonio será de quince días naturales.

ARTICULO n.º: 24.-RETRIBUCIONES.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las que figuran relacionadas en la tabla salarial adjunta.

ARTICULO n.º: 25.-PLUS DE CALIDAD O CANTIDAD.

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en cuantía de 541 pesetas, que para el menor de 18 años será 270 pesetas y que devengará por día efectivamente trabajado, domingos y festivos. Las empresas no podrán reducir ó suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su proceden

cia, por sentencia ó conciliación ante el Juzgado de lo Social ó ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda.

ARTICULO n.º: 26.-

ANTIGUEDAD.
=====

Los premios de antigüedad se abonarán, de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente en cada momento y calculando tanto la ya devengada como la que se devengue, siempre sobre el último salario vigente.

Conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, queda modificada la Ordenanza Laboral en la forma siguiente: Todo el personal ingresado en una empresa a partir del 1 de Enero de 1.984 percibirá en concepto de antigüedad:

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

ARTICULO n.º: 27.-

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
=====

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- A) Julio, que se pagará hasta el 15 de Julio.
- B) Navidad, que se pagará hasta el 20 de Diciembre.
- C) Beneficios, que se pagará hasta el 15 de Marzo.

Estas retribuciones extraordinarias serán satisfechas a razón de treinta días de salario base, más antigüedad.

Las empresas podrán abonar la paga de beneficios, bien por su importe anual, fijándose como fecha límite de percibo el 15 de Marzo, ó prorrateada mensualmente, de común acuerdo con sus trabajadores.

ARTICULO n.º: 28.-

FESTIVIDADES NAVIDEÑAS.
=====

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en jornada media ó total desde las 22,00 horas del día 24 de Diciembre hasta las 6,00 horas del día 25 de Diciembre, y desde las 22,00 horas del día 31 de Diciembre hasta las 6,00 horas del día 1 de Enero, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 5.500 pesetas por cada uno de estos días.

ARTICULO n.º: 29.-

FIESTAS DE SEMANA SANTA.
=====

Con el fin de conmemorar las fiestas de Semana Santa, se consideran festivos los días que como tales se determinen cada año por la autoridad laboral competente.

ARTICULO n.º: 30.-

DIETAS
=====

El importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 2.900 pesetas para todas las categorías, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional.

Cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero el importe a percibir será de 3.950 pesetas, pudiendo oscilar dicha cuantía como consecuencia de fluctuaciones en la paridad de la peseta, referida al día 1 de Marzo de 1.984.

La distribución de la dieta se efectuará conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

ARTICULO n.º: 31.-

FALLECIMIENTO FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL.
=====

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de sus restos mortales a la localidad de residencia. Igualmente serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

ARTICULO n.º: 32.-

JUBILACION.
=====

Se establece una gratificación extraordinaria por jubilación para todo el personal que, llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, se jubile por edad antes de cumplir los 65 años, de la cuantía siguiente:

- 300.000 pesetas si la jubilación ocurre a los 60 años.
- 230.000 pesetas si la jubilación ocurre a los 61 años.
- 180.000 pesetas si la jubilación ocurre a los 62 años.
- 110.000 pesetas si la jubilación ocurre a los 63 años.
- 70.000 pesetas si la jubilación ocurre a los 64 años.

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

La jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que se tenga cubierto el período mínimo de cotización exigido para obtener la pensión de jubilación.

ARTICULO n.º: 33.-

PRENDAS DE TRABAJO.
=====

Los trabajadores tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en la Ordenanza de Trabajo y demás disposiciones en vigor.

Las empresas tendrán en sus dependencias una dotación de impermeables suficientes en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones.

ARTICULO n.º: 34.-

RECONOCIMIENTO MEDICO.
=====

Las empresas efectuarán a todos sus trabajadores, con carácter gratuito y obligatorio para ellos, un reconocimiento médico anual en los organismos y entidades colaboradoras de la Seguridad Social o institutos dependientes del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO n.º: 35.-

SEGURO DE ACCIDENTES.
=====

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar en el plazo de tres meses, siguientes a la firma de este convenio, una póliza de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

1) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 2.500.000,- pesetas por trabajador.

2) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 2.500.000 pesetas por trabajador.

Las empresas que voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo de vida estarán obligadas a sustituirlo por el pacto de este convenio colectivo tan pronto haya suscrito la póliza.

ARTICULO n.º: 36.-

RETIRADA TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, al trabajador se le concederá excedencia voluntaria por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses. En esta situación de excedencia el trabajador percibirá mensualmente, y por el tiempo que dure aquélla 70.200 y 64.800 pesetas, para el conductor mecánico y conductor, respectivamente.

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

Para cubrir este riesgo las empresas suscribirán individual ó colectivamente una póliza de seguro, en un plazo no superior a dos meses a partir de la firma del presente convenio.

Opcionalmente, la empresa podrá situar al trabajador, por el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, en otro puesto de trabajo, al menos con el mismo salario base, más antigüedad y plus de calidad que venía percibiendo.

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

ARTICULO n.º: 37.-

ABSENTISMO.

Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se producen en las empresas sometidas al presente convenio colectivo, se establece un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo, independientemente del establecido en el artículo 25, consistente en una cantidad alzada a percibir por cada trabajador y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente, siempre que se reúnan los requisitos que a continuación se detallan:

1. Devengo.- Será condición indispensable que en cada empresa no se superen en cada año los siguientes niveles de absentismo:

A) A título colectivo: El 3 % de la jornada anual pactada en este convenio correspondiente a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de cada una de las empresas sujetas al presente convenio.

B) A título individual: Siempre que al finalizar cada año se halle cada trabajador en activo y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, e individualmente considerado no haya superado 38 horas y 30 minutos de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto tercero de este artículo. Si se excediera el porcentaje señalado a título colectivo no lo percibirá ningún trabajador.

Si no se alcanzase, lo percibirán los trabajadores que no hayan faltado al trabajo por las causas declaradas como computables

señaladas en el apartado tercero y se hallen de alta en la empresa en 1.990.

2. Niveles retributivos del presente plus de calidad y cantidad.- El plus se retribuirá para aquellos trabajadores que no hayan superado los niveles de absentismo señalados, con arreglo a la siguiente escala individual:

Horas de absentismo en 1.990-1.991 e importe del plus:

De 0 a 20 horas, 18.000 pesetas.

De 20,1 a 30 horas, 13.200 pesetas.

De 30,1 a 38 horas 30 minutos, 10.200 pesetas.

Más de 38 horas 30 minutos, 0 pesetas.

3. Causas computables como absentismo.- Se considerarán horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas:

- Huelga ilegal.

- Faltas injustificadas.

- Enfermedad y/o accidentes comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerarán a efectos de determinación del nivel de absentismo los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización.

4. Cuantificación del plus.- Del importe a percibir de este plus, una vez alcanzados los requisitos para su devengo señalados en el apartado 1, se descontarán proporcionalmente las horas de falta de asistencia al trabajo por cualquier circunstancia diferente de las señaladas en el apartado 3 anterior.

5. Control de los niveles de absentismo alcanzados.- Las empresas facilitarán mensualmente, para conocimiento y control de todos los afectados, la situación del nivel de absentismo del mes que corresponda y los datos acumulativos hasta el mes. Datos que como mínimo compondrán la documentación siguiente:

- Relación de plantilla por categorías, con indicación de las horas de jornada normal.

- Relación de la plantilla con indicación del número de operarios por categoría.

- Relación de la plantilla, por categorías, con indicación de las horas de absentismo.

- Relación nominal, con indicación de las horas de absentismo.

Un ejemplar de esta documentación se facilitará al Comité de Empresa ó Delegados de Personal, según corresponda en cada Empresa, exponiéndose otro ejemplar en el tablón de anuncios.

En aquellas empresas que por cualquier circunstancia las fechas de cierre de la nómina no coincidan con el mes natural, podrán computarlo de acuerdo con el sistema que vengán utilizando.

ARTICULO n.º: 38.-

De conformidad con el Real Decreto 14 de 1.981, dictado en desarrollo del ANE, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 % de los derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo ó joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

ARTICULO n.º: 39.-

A tenor de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8 de 1.980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes convienen la reforma del artículo 162 de la vigente Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, que queda redactada, dentro de los ámbitos de este convenio colectivo, como sigue:

"Artículo 162: Los trabajadores que por cuenta de las empresas efectúen cobros ó pagos, percibirán una gratificación especial de 18 pesetas por cada día de trabajo real y efectivo en el que efectúen estas funciones."

A estos efectos percibirán esta gratificación especial los trabajadores que realicen las actividades que a continuación se detallan:

- Cobranza de facturas.
- Pago de facturas que sean con cargo a las empresas.
- Cobranza de expediciones en servicios de recogida y reparto.

ARTICULO n.º: 40.-

ACCIDENTE DE TRABAJO.

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente laboral la empresa le satisfará a su cargo hasta un 15 %, con un tope máximo del 90 %, de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente.

ARTICULO n.º: 41.-

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de Diciembre de 1.990, un incremento superior al 7,5 % respecto a la cifra que resultara del I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.989, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará exclusivamente a partir del 1.º de Enero de 1.991, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios ó tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

TABLAS DE PRODUCTIVIDAD - CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS DE ZARAGOZA.

Table with 4 columns: ACTIVIDAD, NORMAL, CARRETILLA ELEVADORA, PUENTE GRUA. Rows include Descarga de camionetas, Carga de camiones, Recogida, and Reparto.

Los vehículos que no son "de ruta" tienen un equipo compuesto de conductor y mozo.

Para la implantación de las presentes tablas en la Empresa, será requisito previo el acuerdo con los representantes de los trabajadores alcanzado en el plazo de un mes a partir de la fecha en que la Empresa pretenda su aplicación.-

ARTICULO n.º: 42.-

Individualmente en cada Empresa, podrá pactarse la acumulación de horas de los cargos sindicales, en la forma que establezcan las partes.

TABLAS DE PRODUCTIVIDAD.

- MUDANZAS EN PLAZA:

2 metros cúbicos-hora-hombre: Servicio completo.

- MUDANZAS FUERA DE PLAZA:

Cargas: 2 metros cúbicos-hora hombre.

Descargas: 2 metros cúbicos-hora hombre.

- SERVICIOS MARITIMOS Y AEREOS:

1 metro cúbico-hora-hombre: Servicio de embalaje.

- CARGA DE MUEBLES EN MUELLE:

10 metros cúbicos-hora-hombre.

- DESCARGA DE MUEBLES EN MUELLE:

15 metros cúbicos-hora-hombre.

- RECOGIDAS EN FABRICAS:

5 expediciones hora-vehículo.

- REPARTOS:

6 expediciones hora-vehículo.

- Las operaciones de recogidas de fábricas y repartos: se realizarán con un conductor y un mozo.

TABLAS SALARIALES
(Percepción diaria, mensual y anual)

CATEGORIA:	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL	PERCEPCION ANUAL	HORAS EXTRAS
GRUPO 1.º PERSONAL SUPERIOR:					
Jefe de Servicios	109.022	16.232	125.254	1.830.114	2.534
Inspector principal	98.042	16.232	114.274	1.665.414	1.456
Ingenieros y licenciados	95.098	16.232	111.330	1.621.254	1.390
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	72.859	16.232	89.091	1.287.669	1.313
Ayudantes técnicos sanitarios	66.970	16.232	83.202	1.199.334	1.094
GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO:					
Jefe de sección	85.452	16.232	101.684	1.476.564	1.313
Jefe de negociado	77.152	16.232	93.384	1.352.064	1.094
Oficial de primera	68.307	16.232	84.539	1.219.389	897
Oficial de segunda	63.485	16.232	79.717	1.147.059	723
Auxiliar mayor de 22 años	54.915	16.232	71.147	1.018.509	723
Auxiliar menor de 22 años	51.164	16.232	67.396	962.244	667
Aspirante de 16 a 17 años	34.559	8.116	42.675	615.777	0
GRUPO 3.º PERSONAL DE MOVIMIENTO:					
Subgrupo A)					
Factor	58.665	16.232	74.897	1.074.759	723
Repartidor de mercancías (diario)	1.879	541	2.420	1.052.410	700
Mozo (diario)	1.825	541	2.366	1.027.840	680
Sección 2ª, Personal de agencias:					
Encargado general	75.006	16.232	91.238	1.319.874	1.094
Encargado de almacén	68.307	16.232	84.539	1.219.389	897
Capataz	63.485	16.232	79.717	1.147.059	874
Auxiliar de almacén y basculero (diario)	1.879	541	2.420	1.052.410	700
Mozo especializado (diario)	1.879	541	2.420	1.052.410	700
Mozo ordinario (diario)	1.825	541	2.366	1.027.840	680
Subgrupo B) - Transporte de mercancías:					
Jefe de tráfico de primera	75.006	16.232	91.238	1.319.874	1.094
Jefe de tráfico de segunda	68.307	16.232	84.539	1.219.389	897
Jefe de tráfico de tercera	63.485	16.232	79.717	1.147.059	874
Conductor mecánico (diario)	2.252	541	2.793	1.222.125	767
Conductor (diario)	2.094	541	2.635	1.150.235	723
Conductor de motocarro (diario)	2.012	541	2.553	1.112.925	713
Ayudante (diario)	1.971	541	2.512	1.094.270	700
Mozo especializado (diario)	1.879	541	2.420	1.052.410	700
Mozo de carga, descarga y reparto (diario)	1.825	541	2.366	1.027.840	680
Subgrupo H) - Transporte de muebles:					
Jefe de tráfico	75.006	16.232	91.238	1.319.874	1.094
Inspector visitador	68.307	16.232	84.539	1.219.389	897
Encargado de almacén y/o guardamuebles	63.485	16.232	79.717	1.147.059	874
Capataz	63.485	16.232	79.717	1.147.059	874
Capitonista (diario)	1.933	541	2.474	1.076.980	713
Mozo especializado (diario)	1.879	541	2.420	1.052.410	700
Mozo ordinario (diario)	1.825	541	2.366	1.027.840	680
Carpintero (diario)	2.252	541	2.793	1.222.125	767
Conductor mecánico (diario)	2.252	541	2.793	1.222.125	767
Conductor (diario)	2.094	541	2.635	1.150.235	723
Conductor de motocarro y furgoneta (diario)	2.012	541	2.553	1.112.925	713
GRUPO 4.º - PERSONAL DE TALLERES:					
Jefe de Taller	86.791	16.232	103.023	1.496.649	1.313
Contramaestre	78.489	16.232	94.721	1.372.119	1.161
Encargado general	78.489	16.232	94.721	1.372.119	1.094
Encargado de almacén	70.455	16.232	86.687	1.251.609	1.018
Jefe de equipo	70.455	16.232	86.687	1.251.609	897
Oficial de primera (diario)	2.252	541	2.793	1.222.125	874
Oficial de segunda (diario)	2.094	541	2.635	1.150.235	787
Oficial de tercera (diario)	1.971	541	2.512	1.094.270	723
Mozo de taller (diario)	1.879	541	2.420	1.052.410	700
Aprendiz de primer año (diario)	830	270	1.100	460.275	-
Aprendiz de segundo año (diario)	956	270	1.226	533.530	-
Aprendiz de tercer año (diario)	1.116	270	1.386	606.330	-
Aprendiz de cuarto año (diario)	1.339	270	1.609	707.795	-
GRUPO 5.º - PERSONAL SUBALTERNO:					
Cobrador de facturas	57.061	16.232	73.293	1.050.699	700
Telefonista	51.164	16.232	67.396	962.244	700
Botones de 16 a 17 años	32.414	8.116	40.530	583.602	-
Portero	1.825	541	2.366	1.027.840	680
Limpiadora	1.825	541	2.366	1.027.840	680
Vigilante nocturno	1.829	541	2.420	1.052.410	700

Tesorería Territorial de la Seguridad Social

Núm. 38.077

Por haber sido devueltas por el Servicio de Correos con indicación de "se ausentó" las notificaciones que la Tesorería General de la Seguridad Social dirigió a la empresa Aluminios Aragón, S. L., se procede a dar publicidad al contenido de las mismas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo:

- Liquidación capital coste de pensión.
 - Certificación número 380-88-975-88.
 - Empresa responsable: Aluminios Aragón, S. L.
 - Trabajador: Sierra Sáez, Salomé.
 - Capital coste: 249.315 pesetas.
 - Intereses de capitalización (4 %): 17.815 pesetas.
 - Líquido a ingresar: 267.130 pesetas.
 - Plazo para ingresar: Quince días hábiles, a partir de esta publicación.
 - Plazo para interponer reclamación económico-administrativa o recurso de reposición: Quince días hábiles a partir de esta publicación, transcurridos los cuales se iniciará la vía de apremio.
- Zaragoza, 8 de junio de 1990. — El tesorero territorial, Urbano Carrillo.

Núm. 34.183

En resolución de 7 de mayo de 1990 la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Zaragoza reconoce a la empresa Slendernes Española, S. A., un crédito de 19.738 pesetas por exceso de cotización a la Seguridad Social en el período octubre y noviembre de 1984, destinándose el crédito a conjugar deuda empresarial a ésta, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 42 del Real Decreto 716 de 1986, de 7 de marzo, y artículos 31 y 34 de la Orden ministerial de 23 de octubre de 1986.

Contra este acuerdo, conforme a lo dispuesto en el artículo 185 y siguientes del Real Decreto 716 de 1986, de 7 de marzo, y 165 y siguientes de la Orden ministerial de 23 de octubre de 1986, cabe interponer recurso de reposición ante esta misma Tesorería en el plazo de quince días, contados desde el siguiente a la publicación, o en el mismo plazo reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Aragón, debiendo sustanciarse la misma, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto legislativo 2.795 de 1980, de 12 de diciembre, por el que se articuló la Ley 39 de 1980, de julio, de bases sobre el procedimiento económico-administrativo, y el Real Decreto 1.999 de 1981, de 20 de agosto, por el que aprobó el Reglamento de Procedimiento en las reclamaciones económico-administrativas.

Zaragoza, 23 de mayo de 1990. — El tesorero territorial, Urbano Carrillo.

ADMINISTRACION NUM. 3

Notificaciones

Núm. 33.281

En la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, Administración número 3, con domicilio en calle San Juan de la Peña, 2-4, de Zaragoza, se siguen expedientes de reclamación contra diversas empresas deudoras de cuotas de la Seguridad Social a las que habiéndoles requerido el pago han sido devueltos por el Servicio de Correos los oportunos certificados expedidos, por ignorado paradero.

En consecuencia, se ha acordado requerir a las mismas mediante publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, advirtiéndoles que si en el plazo de quince días, a contar de tal publicación, no se abonan estas cantidades o se justifica documentalmente la improcedencia de la reclamación, se expedirá la correspondiente certificación de descubierto, según establece el artículo undécimo, uno, de la Ley 40 de 1980, de 5 de julio.

Los deudores a que se hace referencia son:

Deudor, período e importe

- 50-50.493-45. Rodazar, S. A. Diciembre 1989. 528.562.
- 50-60.209-61. Construcciones Dintel, S. A. Diciembre 1989. 577.767.
- 50-70.907-89. Rodazar, S. A. Diciembre 1989. 164.657.
- 50-97.696-09. Enrique Lezcano Muñoz.-Diciembre 1989. 27.957.

Zaragoza, 14 de mayo de 1990. — El tesorero territorial, Urbano Carrillo Fernández.

Requerimientos

Núm. 33.282

En la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, Administración número 3, con domicilio en calle San Juan de la Peña, 2-4, se siguen expedientes de reclamación contra diversas empresas deudoras de cuotas de la Seguridad Social a las que habiéndoles requerido el pago han sido devueltos por el Servicio de Correos los oportunos certificados expedidos, por ignorado paradero.

En consecuencia se ha acordado requerir a las mismas mediante publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, advirtiéndoles que si en el plazo de quince días, a contar de tal publicación, no se abonan estas cantidades o se justifica documentalmente la improcedencia de la reclamación, se expedirá la correspondiente certificación de descubierto, según establece el artículo undécimo, uno, de la Ley 40 de 1980, de 5 de julio.

Relación que se cita

Deudores, período e importe

- 50-69.111-39. Guara Editorial, S. A. Diciembre 1989. 101.622.
- 50-76.943-14. Juan M. Miranda Ascaso. Diciembre 1989. 117.907.
- 50-77.592-81. Construcciones Berblas, S. A. Diciembre 1989. 118.161.
- 50-79.576-28. Carmen Sánchez Durán. Diciembre 1989. 183.754.
- 50-80.824-15. M. Teresa Mainar Sopesens. Diciembre 1989. 1.420.217.
- 50-85.180-06. Cebsat. Diciembre 1989. 29.332.
- 50-85.371-03. Arbeichutt Industrial, S. A. Diciembre 1989. 131.445.
- 50-86.550-18. Hidroagro, S. A. L. Diciembre 1989. 144.400.
- 50-90.640-34. Espelvidez, S. L. Diciembre 1989. 87.926.
- 50-91.050-56. Ibérica Agrocom. Frut. Hort., S. L. Diciembre 1989. 39.304.

- 50-91.638-62. Francisco López Iñigo. Diciembre 1989. 562.455.
 - 50-91.638-62. Francisco López Iñigo. Octubre 1989. 624.626.
 - 50-91.735-62. Galobell Cosméticos, S. L. Diciembre 1989. 104.105.
 - 50-93.038-07. Montajes Industriales Fica, S. L. Diciembre 1989. 973.472.
 - 50-93.643-30. Proinsa, Promoc. Inmobil., S. A. Diciembre 1989. 99.833.
 - 50-93.675-62. Juan-Carlos Curto Gracia. Diciembre 1989. 28.966.
 - 50-95.324-62. Bambalinas, S. L. Julio 1989. 17.145.
 - 50-95.407-48. Arrasa, S. L. Diciembre 1989. 648.982.
 - 50-95.603-50. Fermín Marzo Plo. Diciembre 1989. 34.552.
 - 50-96.007-66. Miguel-Angel Arias Sierra. Diciembre 1989. 34.552.
 - 50-97.803-19. Joaquina Gracia García. Diciembre 1989. 59.081.
 - 50-98.762-08. Laga Martínez, Rafael. Diciembre 1989. 45.939.
- Zaragoza, 14 de mayo de 1990. — El tesorero territorial, Urbano Carrillo Fernández.

SECCION SEXTA

ALFAJARIN

En el *Boletín Oficial de la Provincia* núm. 139, de fecha 20 de los corrientes, aparece anuncio con el número de registro 35.365, relativo a cesión gratuita de terrenos a la Comunidad Autónoma de Aragón, en el cual, en lo referente al plazo para formular reclamaciones, figura como cinco días hábiles, debiendo rectificarse en el sentido de que **dicho plazo es de quince días hábiles**, contados a partir de la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Lo que se rectifica para general conocimiento.

BARDALLUR

Núm. 37.077

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión urgente celebrada el día 4 de junio de 1990 y al amparo del principio de autonomía municipal reconocido en la Ley 7 de 1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, acordó por mayoría absoluta suprimir el servicio de depósito municipal de esta localidad y, en consecuencia, desafectar los fondos existentes para el fin que fueron creados. Al objeto de dar cumplimiento al trámite de información, se expone al público el correspondiente expediente por espacio de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la inserción de este acuerdo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, durante cuyo plazo podrá ser examinado y formular, en su caso, las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Bardallur, 5 de junio de 1990. — El alcalde Simón Galindo Arilla.

MORATA DE JALON

Núm. 37.076

Cementos Portland Morata de Jalón, S. A., ha solicitado licencia para establecer la instalación de un depósito cisterna metálico enterrado exterior de 30.000 litros de gasóleo, para recepción del combustible a granel en camión cisterna, con aparato surtidor, para consumo propio y anexo instalación eléctrica, con emplazamiento en paraje "El Baldío", sin número (entrada por camino de La Almunia de Doña Godina, a 100 metros de la carretera Z-330, de la CN-II a Morata de Jalón).

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia puedan formular por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes durante el plazo de diez días hábiles.

Morata de Jalón, 6 de junio de 1990. — El alcalde.

PANIZA

Núm. 37.139

Don Antonio Higuera Gil, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Paniza;

Hace público: Que contra el acuerdo adoptado el 1 de febrero de 1990, por el que se aprobó inicialmente el presupuesto general para el ejercicio de 1990 y la plantilla de personal funcionario y laboral, así como la oferta pública de empleo para 1990, donde se incluía una plaza de alguacil en régimen laboral, no se ha presentado reclamación alguna, por lo que se considera definitivamente aprobado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150.3 de la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre, reguladora de las haciendas locales, con el siguiente resumen:

Ingresos

1. Impuestos directos, 4.887.349.
2. Impuestos indirectos, 453.682.
3. Tasas y otros ingresos, 5.657.155.
4. Transferencias corrientes, 6.055.992.
5. Ingresos patrimoniales, 997.656.
6. Enajenación de inversiones reales, 50.000.
7. Transferencias de capital, 43.604.552.

Suman los ingresos, 61.706.386 pesetas.

Gastos

1. Gastos de personal, 4.834.548.
2. Gastos de bienes corrientes y de servicios, 5.792.419.
3. Gastos financieros, 231.000.
4. Transferencias corrientes, 1.047.000.
6. Inversiones reales, 48.262.270.
9. Pasivos financieros, 1.539.149.

Suman los gastos, 61.706.386 pesetas.

Paniza, 31 de mayo de 1990. — El alcalde.

PLASENCIA DE JALON

Núm. 37.075

Este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 31 de mayo de 1990, acordó aprobar inicialmente el proyecto de instalación de alumbrado público en esta localidad, redactado por el ingeniero técnico industrial don Antonio Barba Olivito, el cual se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento para que en el plazo de quince días puedan presentarse las oportunas reclamaciones contra el mismo, entendiéndose definitivamente aprobado, sin más trámites, en el caso de que en dicho plazo no se hubiera presentado ninguna.

Plasencia de Jalón, 5 de junio de 1990. — El alcalde, Gregorio Benedí Martínez.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Depósito legal: Z. núm. 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

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

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:	PRECIO
	Pesetas
Suscripción anual	9.000
Suscripción trimestral	2.500
Suscripción anual especial Ayuntamientos (sólo una suscripción) .	2.000
Ejemplar ordinario	40
Ejemplar con un año de antigüedad	60
Ejemplar con dos o más años de antigüedad	100
Importe por línea impresa o fracción	170
Anuncios con carácter de urgencia	Tasa doble
Anuncios por reproducción fotográfica:	
Una página	30.000
Media página	16.000

(Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente)