



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLVII

Sábado, 21 de julio de 1990

Núm. 166

SUMARIO

SECCION QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Núm. 37.534

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 31 de mayo de 1990, acordó aprobar con carácter inicial el estudio de detalle en calle Sauce, del barrio de Santa Isabel, instado por Itespa, S. A., según proyecto visado por el Colegio Oficial de Arquitectos de fecha 10 de febrero de 1990, y sujeto al cumplimiento de la prescripción que se señala en el acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente núm. 3.034.139 de 1990 a información pública durante el plazo de quince días, en la Gerencia Municipal de Urbanismo (calle Eduardo Ibarra, sin número, polígono Romareda), en horas de oficina.

Zaragoza, 1 de junio de 1990. — El alcalde-presidente. — El secretario general.

Tribunal Superior de Justicia de Aragón

SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Núm. 34.783

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 805 de 1990, promovido por Fermín Gimeno Cubero, contra el Ayuntamiento de Illueca, por acuerdo de desestimación presunta, por silencio administrativo, de la petición formulada el 20 de noviembre de 1989, solicitando devolución de cantidades cobradas en concepto de alquileres, y denunciada la mora el 20 de febrero de 1990.

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

Núm. 35.276

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 796 de 1990, promovido por el procurador don José-Ignacio de San Pío Sierra, en nombre y representación de Vicente Bello Orero y Carmen Senao Eserverri, contra el Ayuntamiento de Sádaba, por acuerdo de 23 de junio de 1989 denegando la paralización y derribo de obras, y contra desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto el 14 de julio de 1989.

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

Núm. 37.860

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 845 de 1990, promovido por Santos Tamparillas Martín, por resolución del teniente general JEME de 23 de abril de 1990 desestimando recurso de alzada contra acuerdo del Mando Superior de Personal denegando el ascenso a capitán.

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, 9 de junio de 1990. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

SECCION QUINTA

	Página
Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza	
Sometiendo a información pública expediente relativo a la aprobación con carácter inicial del estudio de detalle en calle Sauce, del barrio de Santa Isabel	2985
Tribunal Superior de Justicia de Aragón	
Recursos contencioso-administrativos	2985
Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	
Convenios colectivos de:	
— Empresa Hospital San Juan de Dios	2986
— Empresa Forjas de Elgoibar	2989
— Empresa Pacific Architects and Engineers, Inc.	2991

SECCION SEXTA

Ayuntamientos de la provincia	3000
-------------------------------------	------

SECCION SEPTIMA

Administración de Justicia	
Juzgados de Primera Instancia	3000

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Hospital San Juan de Dios

Núm. 39.721

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios, suscrito el día 18 de mayo, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección Provincial el día 4 de junio 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, 20 de mayo de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social: Por sustitución, el secretario general, José-Luis Monge Casao.

TEXTO DEL CONVENIO

Art. 1.º — Ambito funcional. El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los servicios y unidades del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

Art. 2.º — Ambito Territorial. El presente convenio colectivo es de aplicación al Hospital San Juan de Dios de Zaragoza (sito en Paseo de Colón, núm. 14).

Art. 3.º — Ambito Personal. Quedan comprendidos en el convenio colectivo todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría. Se exceptúa el personal de alta Dirección.

Art. 4.º — Ambito temporal. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, tras su registro y depósito.

Los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 1.990.

La duración del convenio será de un año, es decir desde el 1 de enero de 1.990 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En el caso de que no se proceda a la denuncia del presente convenio, con los requisitos que se establecen en el artículo siguiente, se entenderá que se prorrogará por otro año, y así sucesivamente. En tal caso se aplicará sobre la tabla salarial el índice de precios al consumo que elabore el Instituto Nacional de Estadística ó el organismo que lo sustituya.

Art. 5.º — Denuncia. Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio colectivo. Se establece un plazo de preaviso mínimo de tres meses. La denuncia deberá efectuarse ante la Dirección Provincial de Trabajo ó el Organismo que le suceda, dando traslado de la denuncia a la otra parte.

Art. 6.º — Prelacion de normas. Las normas contenidas en este convenio se aplicaran con preferencia a cualesquiera otras. Expresamente sustituyen a la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de 25 de Noviembre de 1.976, en todo cuanto esta se oponga al presente Convenio. No obstante, se aplicará supletoriamente en los aspectos no contemplados en este Convenio.

Art. 7.º — Complemento de Convenio. El complemento de convenio que figura en las tablas salariales, absorbe y compensa los complementos personales, por ser el complemento de convenio más beneficioso, considerado en su conjunto y cómputo anual.

Art. 8.º — Vinculación a la totalidad. Todas las condiciones pactadas forman una unidad orgánica e indivisible a efectos de su aplicación. En el supuesto de que por la autoridad laboral se estimase que todo él ó alguna de sus partes conculca la legalidad vigente ó lesiona gravemente el interés de terceros, y remitiesen el convenio a la jurisdicción laboral, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 9.º — Consideraciones más beneficiosas. Las condiciones que se hubieran pactado particularmente en el contrato de trabajo y que, en su conjunto y computada anualmente, sean más beneficiosas que el presente convenio se mantendrán para la persona ó personas beneficiadas.

Art. 10.º — Comisión paritaria. Se crea una comisión paritaria formada por dos miembros del Comité de Empresa y otros dos como representantes del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, que conocerán todas cuantas gestiones deriven de la interpretación, aplicación ó inaplicación del presente convenio.

Así mismo, la comisión tendrá funciones de arbitraje y conciliación, quedando a salvo el derecho de los interesados a acudir a la jurisdicción competente.

La Comisión paritaria deberá formarse en el plazo de quince días, a partir de la publicación del presente convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*. En la primera reunión, que tendrá carácter constitutivo, se fijará su programa de trabajo y calendario de reuniones.

Art. 11.º — Sumisión de cuestiones a la comisión. Ambas partes se comprometen a someter cuantas cuestiones, discrepancias, conflictos, dudas, etc., surjan en la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión emitirá dictamen, previa audiencia de los interesados, sin que tenga carácter vinculante.

En todo caso, queda a salvo el derecho de las partes a someter el conocimiento de sus conflictos a la autoridad laboral ó jurisdicción competente.

Art. 12.º — Salario convenio. Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, serán los que figuran en los anexos del presente convenio.

Art. 13.º — Jornada de Trabajo. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, tanto para los trabajadores que tengan jornada partida como jornada continua.

Art. 14.º — Antigüedad y permanencia. La antigüedad consistirá en el abono de un 2% anual del salario base de la tabla salarial adjunta que el trabajador disfrute en cada momento. El aumento por antigüedad y permanencia iniciará su percibo el día 1 del mes en el que se cumpla cada año de antigüedad en la Empresa.

Las únicas limitaciones al mismo, serán las contenidas en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que podrá superarse el 10% a los cinco años, el 25% a los diez años, el 40% a los veinte, ni el 60% como máximo, a los veinticinco años ó más. Todo ello calculado sobre la tabla salarial adjunta.

Art. 15.º — Horas extraordinarias. El valor hora extraordinaria será igual al salario hora individual, incrementándose en un 80%.

La fórmula para hallar el salario hora será la siguiente:

$$\frac{14(S + A + Pe)}{1.822}$$

Siendo:

14 = Meses de abono, incluidas gratificaciones de Julio y Navidad.

S = Salario convenio.

A = Importe mensual por antigüedad

Pe = Plus especialidad

1822 = Horas de trabajo al año, deducidas vacaciones, domingos y festivos no recuperables.

En ningún caso el número de horas extraordinarias trabajadas será superior al legalmente establecido, y las mismas quedarán sujetas a cotización de Seguridad Social, de conformidad a la Orden Ministerial de 24 de Enero de 1.979.

Sigue vigente respecto a horas extraordinarias lo establecido en los artículos 39 y 65 de la Ordenanza Laboral para aquellos profesionales que por su naturaleza o peculiaridad de los servicios que realizan no tengan una jornada ó horario de trabajo determinado.

Art. 16.º — Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán de una mensualidad cada una de ellas, calculadas con la retribución fijada en este convenio, más la antigüedad y más el plus de transporte.

La gratificación de Julio será satisfecha el día 15 de ese mes y la de Navidad el día hábil inmediatamente anterior al 22 de Diciembre.

Se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones según el tiempo trabajado, en prorrateo anual, a cuyo fin la de Navidad se extenderá del 1 de Enero al 31 de Diciembre y la de Julio del día 1 de Julio al 30 de Junio.

Art. 17.º — Plus de Transporte. Se establece un plus de transporte que será fijado en la cantidad de 3.118, -- Ptas. mensuales.

Art. 18.º — Plus de nocturnidad. Todo el personal sujeto a este Convenio que en su contratación no se hubiera convenido la realización de servicios de noche de forma exclusiva y habitualmente realice funciones de día, cuando por necesidades de la empresa ó del servicio que tenga encomendado, se vea obligado a efectuar turno de noche, percibirá sobre el salario convenio, un complemento del 25% del salario considerado trabajo nocturno el comprendido entre las 8'00 horas del día siguiente.

Art. 19.º — Plus de especialidad. El personal que preste sus servicios en alguna de las unidades ó departamentos enumerados en el párrafo siguiente, percibirá un plus por su mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Las secciones ó departamentos a los que se hace mención son los siguientes: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis Clínicos y Patológicos, Unidades de Cuidados Intensivos, Unidades de Enfermos Infecto-contagiosos, Rifón Artificial y Unidades de Enfermería en Psiquiatría.

El presente artículo sustituye a los artículos 61 y concordantes de la Ordenanza Laboral.

La cuantía del plus será fijada en el anexo II de este convenio.

Para la percepción de este plus, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo señalado anteriormente, tenga carácter exclusivo y continuado. Cuando el destino no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón a los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

En ningún caso supondrá la consolidación personal del derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como especialidad cuando el trabajador venga percibiendo dicho plus.

El personal con destino en servicios de fisioterapia y pediatría, en posesión del oportuno diploma o título oficial de especialidad, percibirá idéntica cuantía del plus.

El personal con opción a la percepción de este plus, será en todo caso el recogido en la Ordenanza Laboral como titulares de grado medio y auxiliar sanitario (Auxiliares sanitarios especializados, puericultores, auxiliares de clínica, cuidado psiquiátrico).

Excepcionalmente y cuando se refiere al personal de oficios varios, y en concreto al Jefe de Taller electricista, fontanero y albañil, los mismos, cuando realicen trabajos dentro de las unidades y servicios al principio mencionados percibirán, en razón al tiempo invertido en los mismos, la suma de 35,-- Ptas. por hora ó fracción, sin que en ningún caso el importe total de las horas invertidas en dicho trabajo, supere un 8% del salario, reconocido por este convenio.

Art. 20.º.- Enfermedad y Accidente. Todo el trabajador del Hospital que cause baja por enfermedad ó accidente, tendrá derecho a la percepción del 100% de sus haberes, siempre que la misma sea superior a diez días, siendo complementada con la prestación de la Seguridad Social por el Hospital, hasta alcanzar este porcentaje.

No obstante, cuando el trabajador tenga solamente una baja durante el año, inferior a diez días, tendrá derecho a percibir el 100% de sus emolumentos desde el primer día mientras dure la misma.

Art. 21.º.- Formación profesional. El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, asigna la cantidad de 500.000,--Ptas., como fondo para la formación del personal. Tal cantidad será distribuida entre todos los servicios por la Junta económica del Hospital, previo informe del Comité de Empresa. Se comunicará a la Junta Facultativa la cantidad concedida para los servicios que le son propios, siempre que las condiciones económicas lo permitan.

Art. 22.º.- Información sobre puestos de trabajo. El Hospital informará al personal sobre las vacantes que se produzcan ó de las existentes de nueva creación, a efectos de que en un plazo de quince días manifiesten, en su caso, su deseo de ocuparlas por parte del personal ya existente, frente al de nueva contratación. La antigüedad se considerará por parte del Hospital, si bien, y en todo caso, la decisión última queda a criterio del Hospital y previa consulta al responsable del servicio.

Art. 23.º.- Premio a la constancia. Dicho premio consistirá en el abono de una cantidad en metálico para premiar la constancia en el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, y que se hará efectivo de la siguiente forma:

A los quince años de permanencia continuada, sin sanción calificada como grave ó muy grave, se percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad, y a los veinticinco años, en iguales circunstancias, se percibirá la cantidad equivalente a dos mensualidades. Ambas cantidades se devengarán por una sola vez.

Art. 24.º.- Premio de jubilación. Dicho premio consistirá en el abono en metálico de una mensualidad para toda persona en el momento de solicitar su jubilación en el Hospital San Juan de Dios. Si en el momento de la jubilación, sus años de servicio fueran veinticinco, la cantidad a percibir sería la equivalente a dos mensualidades.

Art. 25.º.- Beca libros. Previa presentación de las facturas abonadas por libros de enseñanza oficial, que comprenda Educación General Básica hasta COU y Formación Profesional, cursada por el propio trabajador ó sus hijos, el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, abonará el 50% de dicha cuantía.

Art. 26.º.- Economatos. El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, a solicitud del trabajador, facilitará la inscripción a su cuenta en un economato laboral establecido en la capital ó provincia.

Art. 27.º.- Desplazamiento. En caso de desplazamiento en acto de servicio fuera de la localidad, serán abonados por la empresa todos los gastos ocasionados, previa presentación del oportuno justificante, utilizando servicios de segunda clase y hoteles de dos estrellas.

El personal que para su desplazamiento utilice su propio vehículo, de acuerdo con la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido, la cantidad de 18 pesetas.

Art. 28.º.- Internamiento y manutención. Al personal interno le serán descontados, por manutención y alojamiento, los porcentajes establecidos en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral, y en razón al salario base de peón, establecido en la tabla salarial adjunta.

Art. 29.º.- Uniformidad. La empresa facilitará los respectivos uniformes, inclusive medias, cofias y calzado, pudiendo determinar la misma, las características, color, distintivos, etc. La reposición del uniforme se hará como mínimo, cada dos años, la del calzado cada año y las medias cada cuatro meses, y siempre que sea necesario, a juicio del Jefe del Servicio de Enfermería.

Art. 30.º.- Vacaciones. El personal afectado por este convenio y que se encuentre prestando sus servicios al Hospital San Juan de Dios el 1 de Enero de cada año, tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones por año.

Los trabajadores que hubiesen comenzado su relación laboral con posterioridad al 1 de Enero, gozarán de vacaciones por el mínimo proporcional que corresponda desde su alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutará, preferentemente, en los meses de verano pero no obstante, se atenderá en todo caso a las necesidades asistenciales.

La Empresa solicitará a los trabajadores las fechas en las que les interesa disfrutar de sus vacaciones durante el mes de marzo de cada año, y en caso de concurrencia de solicitud de fechas, se atenderá a los siguientes criterios:

- 1.º.- Existencia de hijos en edad escolar (de 1 de Julio al 15 de Septiembre).
- 2.º.- Antigüedad en la empresa.
- 3.º.- Antigüedad en el Servicio ó Sección.

Los puntos 1.º y 2.º se atenderán conjuntamente, mientras que el 3.º servirá y se aplicará únicamente en el caso de identidad a los dos anteriores.

Las fechas se fijarán por la empresa atendiendo obligatoriamente a los anteriores criterios. En caso de discrepancia por parte del trabajador, éste deberá someter el examen de su caso a la comisión paritaria, a la que se refiere el artículo 9.º del presente convenio, sin perjuicio del derecho que le asiste de acudir a la vía jurisdiccional.

Asimismo, se concederán dos días de fiesta más al año además de los reglamentados: Uno con motivo de la Festividad de San Juan de Dios, y otro a designar en el transcurso del mismo.

Art. 31.º.- Licencias. El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, concederá licencias retribuidas dentro de las siguientes circunstancias y límites siguientes:

- A) Por matrimonio de empleado, quince días naturales.
- B) Por grave enfermedad ó fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad ó afinidad, cuatro días naturales. (Padres, padres políticos, cónyuge e hijos).

Por grave enfermedad ó fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad ó afinidad dos días naturales. (Hermanos, hermanos políticos, abuelos).

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis y cuatro días naturales, respectivamente. En caso de que el desplazamiento sea superior a 300 kilómetros, el plazo será de siete días naturales.

- C) Por nacimiento de hijo, tres días naturales.
- D) Por cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable, el tiempo necesario.
- E) Por traslado de domicilio, un día.
- F) Por matrimonio de hijos ó hermanos, un día.

G) Por someterse a exámenes en centros oficiales, el tiempo necesario debidamente justificado.

H) Hasta 30 días al año por asuntos propios, sin percibir salario y no computándose a efectos de antigüedad.

Art. 32.º.- Cesés. El personal que voluntariamente desee cesar en el Servicio del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, deberá dar los siguientes plazos de preaviso.

- A) Personal sanitario y administrativos, treinta días.
- B) Resto del personal, quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso, ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso de la comunicación, pudiéndose retraer esta sanción de los devengos que tenga pendiente con la Empresa el trabajador que omite tal obligación.

Art. 33.º.- Contrato de trabajo. Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar al inicio de sus relaciones laborales, un contrato de trabajo en el que se especifique en

concreto cuales son sus obligaciones y funciones a desempeñar, así como si el mismo corresponde a una situación de excedencia ó sustitución. Dichos contratos serán pasados y visados por la oficina de colocación correspondiente.

Los trabajadores podrán solicitar en cualquier momento de su relación laboral contrato de trabajo por escrito.

Art. 34.ª.- Ayuda por subnormalidad. El trabajador que tenga un hijo que esté afecto por una disminución, física o psíquica, debidamente probada y que incapacite para el trabajo de forma absoluta, percibirá del Hospital San Juan de Dios, una ayuda mensual de 17.000.- pesetas.

Art. 35.ª.- Funciones y garantías del Comité de Empresa. Las funciones y garantías del Comité de Empresa, serán las que en cada momento determine la legislación vigente.

Art. 36.ª.- Actividad sindical. El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza reconoce las secciones sindicales que puedan constituirse en su seno, si cumplen con los requisitos que se indican a continuación:

Que la central ó sindicato en cuestión, se halle legalmente constituido.

Que se acredite que la central ó sindicato cuenta con el 10% de la plantilla afiliada.

Reuniendo los requisitos anteriores, las secciones sindicales podrán destinar un representante, que quedará debidamente acreditado ante la Dirección del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

Art. 37.ª.- Información y reunión de las secciones sindicales.

A) Información. Las secciones sindicales podrán colocar anuncios, comunicados y propaganda sindical en el tablón de anuncios de personal existente en la empresa, siempre que se den respecto a los mismos las formalidades y trámites previos del artículo 18 del Decreto de Garantías Sindicales de 13 de Julio de 1.971, vigente por la disposición transitoria del Real Decreto de 6 de Diciembre de 1.977.

B) Reuniones de las secciones. Las secciones sindicales de empresa podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, en lugar ó local de la Empresa, que les sea señalado por la Dirección de la misma.

La convocatoria de todas estas reuniones deberá ser comunicada a la Dirección del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, con cuarenta y ocho horas de antelación, con indicación de los asuntos a tratar y solicitando respectivamente la autorización para su celebración.

Art. 38.ª.- Asambleas. Las asambleas podrán ser solicitadas por dos vías:

A) Por los representantes de los trabajadores.

B) Por el 25% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

En cuanto a los requisitos, procedencia ó improcedencia de asambleas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Unos y otros formularán escrito a la Dirección de la Empresa, en el que determinarán:

Nombre y circunstancia de los solicitantes.

Lugar, fecha y hora en que se desea celebrar la reunión.

Especificación de los asuntos a tratar, que habrán de ser de interés común, tener naturaleza laboral ó sindical y a efectos de la vinculación profesional ó sindical de los destinatarios de la convocatoria.

Personal que ha de ser convocado.

Carácter informativo ó consultivo de la misma.

La Dirección de la Empresa contestará considerando los caracteres que justifiquen la aprobación o denegación, así como el momento y lugar de su celebración en el supuesto de ser aprobada, y toma de conocimiento de la persona ó personas que se responsabilizan del buen orden y fin de las mismas.

Art. 39.ª.- Recaudación de cotizaciones sindicales. El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, autorizará a que dentro del seno del mismo, y por las secciones sindicales de la central ó sindicatos existentes, se recauden cotizaciones sindicales de sus afiliados, sin que tal gestión entorpezca el normal funcionamiento del Centro ó produzca abandono de trabajo.

Previamente las secciones sindicales informarán a la Dirección de la Empresa de la persona que haya de realizar tal función, así como el lugar y día en que se va a efectuar.

Art. 40.ª.- Concurrencia del convenio. En el caso de concurrencia del presente convenio con otros de ámbito distinto se aplicará éste, con exclusión de cualquier otro.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

La enumeración de los puestos de trabajo que figuran en la tabla salarial que se incluye como anexo I, no implica obligación alguna del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza de cubrirlos, si bien se prevee para el caso de su nueva creación, en el supuesto de que no exista en el momento de entrada en vigor del presente convenio.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Los conceptos de la tabla salarial del Anexo I se han calculado teniendo en cuenta un incremento del 10% sobre las de 1.989.

CLAUSULA ADICIONAL

Si se firma el Concierto Singular con INSALUD antes de 31-12-90, se revisaría el presente convenio en el plazo de un mes, en lo que al aspecto económico se refiere, con efecto retroactivo desde la fecha en que el citado Concierto entrase en vigor. A

TABLA SALARIAL

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO BASE	TRANSPORTE	COMP. CONVEN.	TOT. MENSUAL
Director Médico Exclusiv.	88920	3118	176499	268537
Complem. po Dir.no excl.	0	0	65643	65643
Director Administrativo	88920	3118	176499	268537
Subdirector Médico	76415	3118	111427	190960
Subdirector Administrat.	76415	3118	111427	190960
Médico Jefe Servicio	78275	3118	121502	202895
Médico Jefe Clínico	74810	3118	112793	190721
Médico Adjunto	73690	3118	90282	167090
Médico Ayudante	69485	3118	82552	155155
Farmacéutico	78275	3118	121024	202417
Jefe de Enfermería	68440	3118	83597	155155
Subjefe Enfermería	66930	3118	73172	143220
Supervisor Servicios	65865	3118	40412	109395
A.T.S.	64040	3118	36159	103317
Fisioterapeuta	64040	3118	36159	103317
Terapeuta Ocupacional	56685	3118	32575	92378
Monitor	56055	3118	31989	91162
Monitor Educación Física	56055	3118	31989	91162
Auxiliar Sanitario	55135	3118	20754	79007
Puericultor	55135	3118	20754	79007
Auxiliar de Clínica	55135	3118	20754	79007
Graduado Social	64040	3118	36159	103317
Asistente Social	64040	3118	36159	103317
Administrador	82385	3118	153197	238700
Jefe Contabilidad	68860	3118	37417	109395
Oficial Administrativo	64310	3118	29812	97240
Auxiliar Administrativo	55135	3118	20754	79007
Programador	68860	3118	46217	118195
Secretaría Dirección	68860	3118	33770	105748
Jefe Cocina	58780	3118	100418	162316
Cocinero	55135	3118	26832	85085
Ayudante Cocina	54025	3118	20649	77792
Pinche Cocina	49755	3118	20057	72930
Limpiador/a Fregador/a	51790	3118	21668	76576
Encarg. Servic. Grales.	55135	3118	20754	79007
Telefonista	55135	3118	20754	79007
Recepcionista	55135	3118	20754	79007
Lavandera	51790	3118	21668	76576
Costurera	52910	3118	20548	76576
Planchadora	52910	3118	20548	76576
Jefe Almacén	56685	3118	27713	87516
Jefe Taller	60950	3118	111376	175444
Oficios Var.,Oficial 1a	59810	3118	52544	115472
Calefactor	59810	3118	28234	91162
Oficios Var.,Oficial 2a	56685	3118	27713	87516
Oficios Var.,Oficial 3a	55135	3118	20754	79007
Conductor Amb.Carnet 1a	59810	3118	34312	97240
Peón	46605	3118	16448	66171

ANEXO II

Plus de especialidad ATS	9257 Pesetas
Plus especialid.auxiliar	7846 Pesetas

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO ANUAL
Director Médico Exclusiv.	3759518
Complem. po Dir.no excl.	919002
Director Administrativo	3759518
Subdirector Médico	2673440
Subdirector Administrat.	2673440
Médico Jefe Servicio	2840530
Médico Jefe Clínico	2670094
Médico Adjunto	2339260
Médico Ayudante	2172170
Farmacéutico	2833852
Jefe de Enfermería	2172170
Subjefe Enfermería	2005080
Supervisor Servicios	1531530
A.T.S.	1446438
Fisioterapeuta	1446438
Terapeuta Ocupacional	1293292
Monitor	1276282
Monitor Educación Física	1276282
Auxiliar Sanitario	1106112
Puericultor	1106112
Auxiliar de Clínica	1106112
Graduado Social	1446438
Asistente Social	1446438
Administrador	3341800
Jefe Contabilidad	1531530

Oficial Administrativo	1361360
Auxiliar Administrativo	1106112
Programador	1654730
Secretaria Dirección	1480472
Jefe Cocina	2272424
Cocinero	1191190
Ayudante Cocina	1088626
Pinche Cocina	1021020
Limpiador/a Fregador/a	1072064
Encarg. Servic. Grales.	1106112
Telefonista	1106112
Recepcionista	1106112
Lavandera	1072064
Costurera	1072064
Planchadora	1072064
Jefe Almacén	1225224
Jefe Taller	2456216
Oficios Var., Oficial 1a	1616608
Calefactor	1276268
Oficios Var., Oficial 2a	1225224
Oficios Var., Oficial 3a	1106112
Conductor Amb. Carnet 1a	1361360
Peón	926408

Empresa Forjas de Elgoibar, S. A.

Núm. 43.053

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de la empresa Forjas de Elgoibar, S. A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Forjas de Elgoibar, S. A., suscrito el día 18 de mayo de 1990, de una parte por representantes de la empresa, y de otra por representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 18 de junio, 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, 2 de julio de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

TEXTO DEL CONVENIO

Art. 1 - ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente CONVENIO tiene por objeto regular las relaciones laborales de Forjas de Elgoibar, S. A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación. Afectará al centro de trabajo que F.E.S.A. tiene en Zaragoza, en Camino de Cogullada, s/nº.

Art. 2 - ÁMBITO PERSONAL.

Este CONVENIO regula las condiciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores sin más excepciones que las establecidas por la ley.

Art. 3 - ÁMBITO TEMPORAL.

Entrará en vigor el día 1 de Enero de 1990 manteniendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Art. 4 - DENUNCIA DEL CONVENIO.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con 1 mes de antelación a su vencimiento, mediante comunicación escrita. De no existir tal denuncia, el CONVENIO se considerará prorrogado a excepción de los temas salariales.

Art. 5 - UNIDAD DE CONVENIO.

El presente CONVENIO, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e indivisible.

Art. 6 - ABSORCIÓN.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica o retributiva, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados todos los conceptos en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total pactado en este CONVENIO.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas, salvo disposición legal de obligada observancia.

Art. 7 - COMPENSACION.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, o por cualquier otra causa.

Art. 8 - GARANTÍA PERSONAL.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global excedan del CONVENIO, manteniéndose estrictamente con carácter personal.

Art. 9 - JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo efectivo para todo el personal de la Empresa será, según calendario, de 1.800 horas como máximo para 1990.

Los 15 minutos de descanso para bocadillo se considerarán como efectivamente trabajados.

Los trabajadores que vayan a turno de relevo tendrán 5 minutos al principio y final de su jornada de reducción, que se considerarán como clave de trabajo a efecto de las primas de producción.

Si por fuerza mayor no se trabajase la jornada o parte de ella, se recuperará, avisando la Dirección con una semana de antelación.

Art. 10 - VACACIONES.

Las vacaciones anuales consistirán en 30 días naturales, que comprenderán al menos 26 días laborables, para los que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto la parte proporcional que corresponda.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano, y según calendario laboral.

Los días laborables de vacaciones establecidos en el párrafo anterior serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por percepciones reales en los últimos 90 días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, a excepción del plus de transporte.

Las vacaciones anuales no se perderán cuando un proceso de I.L.T. se produzca anteriormente al inicio de dichas vacaciones.

Art. 11 - PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

<u>MOTIVO</u>	<u>TIEMPO MÁXIMO</u>
a) Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos e hijos políticos	3 días naturales.
b) Fallecimiento de hermanos políticos y -- abuelos políticos	2 días naturales.
c) Fallecimiento de tíos y sobrinos de primer grado	1 día natural.
d) Enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres.	2 días laborables
e) Enfermedad grave de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos.	2 días naturales.
f) Natalidad	2 días laborables
g) Matrimonio del trabajador	15 días naturales.
h) Matrimonio de padres, hijos y hermanos.	1 día natural.
i) Traslado domicilio habitual	1 día natural.
j) Enfermedad y consultas médicas de especialidades prescritas por el médico de cabecera.	Tiempo necesario.

En los supuestos contemplados en los apartados a), b), c), d), e) y f) si el trabajador tuviera que realizar algún desplazamiento de largo recorrido, dispondrá de hasta dos días naturales más, sin que llegue a superar en ningún caso los cinco días naturales.

Para los permisos o licencias no enumerados anteriormente, se estará a cuanto disponga la Ley 8/80 de 10 de Marzo (Estatuto de los Trabajadores).

Art. 12 - ABSENTISMO.

Con el fin de intentar reducir el absentismo se establecen los acuerdos siguientes:

A) Todo trabajador que no haya faltado al trabajo por circunstancias que no sean incapacidad laboral transitoria (Bajas) y que no haya tenido falta de puntualidad durante un semestre, tendrá derecho a la retribución de un día de salario.

A estos efectos no se computa como falta de asistencia los permisos recogidos en el apartado a) del artículo 11 de este CONVENIO.

B) A todo trabajador que no haya faltado al trabajo por ninguna causa en un mes natural se le concederá una prima especial de asistencia de 315 pesetas.

Si no ha faltado al trabajo por ninguna causa en un trimestre natural, independientemente de la prima especial de 315 pts. por mes, tendrá derecho a otra prima de 945 pesetas.

Si no ha faltado por ninguna causa en un semestre natural, independientemente de las otras primas anteriores ya conseguidas, tendrá derecho a otra de 3.780 pesetas.

Si no ha faltado al trabajo por ninguna causa en el año tendrá derecho además de las anteriores a una nueva prima de 7.560 pesetas.

DESARROLLO			
ENERO	315 ptas.		
FEBRERO	315 ptas.	945 ptas.	
MARZO	315 ptas.		
3.780 ptas.			
ABRIL	315 ptas.		
MAYO	315 ptas.	945 ptas.	
JUNIO	315 ptas.		
7.560 ptas.			
JULIO	315 ptas.		
SEPTIEMBRE	315 ptas.	945 ptas.	
3.780 ptas.			
OCTUBRE	315 ptas.		
NOVIEMBRE	315 ptas.	945 ptas.	
DICIEMBRE	315 ptas.		

Se considerará como falta de asistencia la falta al puesto de trabajo por cualquier motivo, incluido I.L.T.

A estos efectos no se considera falta de asistencia los permisos recogidos en el apartado a) del artículo 11 de este CONVENIO.

Esta prima se establece exclusivamente para el personal de pago diario.

Art. 13 - HORAS EXTRAORDINARIAS.

- a) Horas habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos terminados o en curso: Realización, previa consulta con el Comité de Empresa.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos punta que produzcan ausencias imprevistas, cambios de turnos, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento: Realización, previa comunicación al Comité de Empresa. Todo ello siempre que no pueda ser sustituido por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, o las previsiones de hacerlas para el mes siguiente, explicando las causas y desglosándolas por Secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada, previa consulta con el trabajador.

De acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de retribución monetaria acordando igualmente, en este caso, el periodo de disfrute.

Art. 14 - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

- Se efectuarán dos pagas extraordinarias.
- Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre del que se trate.
- Comprenderán 30 días de jornal de Empresa, más antigüedad a quien le corresponda, en caso de haber estado de alta en la Empresa durante todo el semestre. En caso contrario será proporcional al tiempo de alta en la Empresa.
- Llevarán además incrementado el promedio de prima de los 3 meses anteriores.

Art. 15 - RENDIMIENTOS Y PRIMAS.

- Para las secciones de Matricería, Mecanizado, Corte, Acabados, Expediciones y Trabajos Varios se establece una prima mensual de 41.000 ptas., siempre y cuando se mantenga el rendimiento normal y habitual de trabajo.
- Para las secciones de Mantenimiento, Verificadores, Montadores, Ayudante de Laboratorio y Carretillas de la sección de Forja, se establece una prima mensual de 51.400 ptas., siempre y cuando se mantenga el rendimiento normal y habitual de trabajo.
- Para las secciones de Forja, que trabaja con sistema de incentivos, se le dará la oportunidad de conseguir la mayor actividad posible, siempre y cuando no vaya en perjuicio de los medios de producción. Los tiempos de parada se abonarán al 50% del valor hora en la actividad conseguida en tiempo de producción. Si los trabajadores de alguna sección de Forja, por causas no imputables a ellos mismos, no alcanzasen, en cómputo mensual, una prima igual al producto de días trabajados por 2.000 ptas., se les garantizará dicha prima, siempre y cuando se mantenga la actividad media mensual habitual. Si algún operario de las secciones de Forja, si por causas no imputables a él mismo, en cómputo de horas anuales, no alcanzase la prima anual, incluidas las correspondientes a las dos pagas extras, de

574.000 ptas., se le complementará hasta llegar a alcanzar dicho importe de prima.

- Los Encargados de Turno y Jefes de Sección cobrarán la prima correspondiente a su sección.

Art. 16 - CARENANCIA DE INCENTIVOS.

Al personal que no trabaje con sistema de incentivos se le asegurará un plus del 22% sobre su salario real y por día efectivamente trabajado, siempre y cuando no perciba otras cantidades que alcancen como mínimo dicho porcentaje. Se exceptúan de la carencia de incentivos los aprendices y aspirantes administrativos o técnicos.

Art. 17 - RETRIBUCIONES SALARIALES.

1) - Se establece una subida del 4% en sueldos y salarios que se distribuirá de forma proporcional a las retribuciones individuales por estos conceptos.

- El incremento del 4% correspondiente al importe de 574.000 ptas. anuales, en concepto de primas, se aplicará a sueldos y salarios a quien le corresponda.

- El incremento del 4% correspondiente al importe superior a 574.000 ptas. anuales, en concepto de primas, se aplicará a las tablas de actividades.

- Las tablas brutas de salarios para 1990 quedan de la siguiente forma:

GRUPO	SALARIO CONVENIO DIARIO	IMPORTE PAGAS EXTRAS	TOTAL BRUTO AÑO
Estirador Forja	3.204	192.240	1.361.700
Estampador Forja	3.152	189.120	1.339.600
Hornero Forja	3.136	188.160	1.332.800
Rebarbador Forja	3.116	186.960	1.324.300
Matricero	3.204	192.240	1.361.700
Mantenimiento	3.204	192.240	1.361.700
Mecanizador	3.204	192.240	1.361.700
Verificador	3.204	192.240	1.361.700
Corte	3.116	186.960	1.324.300
Acabados	3.116	186.960	1.324.300
Expediciones	3.116	186.960	1.324.300
Trabajos Varios	3.116	186.960	1.324.300
Laboratorio	3.116	186.960	1.324.300

- Las tablas brutas de sueldos para 1990 quedan de la siguiente forma:

	SUELDO CONVENIO MENSUAL	IMPORTE PAGAS EXTRAS	TOTAL BRUTO AÑO
Médico	83.643	167.286	1.171.002
A.T.S.	82.171	164.342	1.150.394
Aux.Administrativo	79.200	158.400	1.108.800
Limpiadora	106.285	212.570	1.487.990
Vigilante	114.250	228.500	1.599.500
Almacenero	114.250	228.500	1.599.500
Encargado Turno	118.100	236.200	1.653.400
Electricista	118.100	236.200	1.653.400
Of.Administrativo	119.607	239.214	1.674.498
Técnico Laboratorio	119.607	239.214	1.674.498
Delineante	126.843	253.686	1.775.802
Ay.Program.y Lanzam.	142.229	284.458	1.991.206
Jefe Sección	144.300	288.600	2.020.200
Jefe Departamento	155.929	311.858	2.183.006
Dtor.Departamento	191.764	383.528	2.684.696

En los jornales y sueldos van incluidos todo tipo de pluses, penosos, peligrosos, etc., quedando excluidos los pluses de nocturnidad, antigüedad y asistencia que llevan tratamiento independiente como se establece en el Art. 19 de este Convenio.

2) Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán como mínimo con el incremento del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria, de acuerdo con el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el año 1990 el precio de las horas extraordinarias es el siguiente:

Hora extraordinaria normal:	1.165 pesetas.
Hora extraordinaria festiva:	1.615 pesetas.
Hora extraordinaria nocturna:	1.615 pesetas.

Se consideran horas extras nocturnas las realizadas entre las 22 horas y las 6 horas.

Se consideran horas festivas las realizadas a partir de las

14 horas del sábado. Si según el calendario laboral no correspondiese trabajar el sábado, se considerarán festivos las realizadas a partir de las 6 horas.

Asimismo, todas las horas realizadas en días festivos o puentes se considerarán como festivos.

Art. 18 - REVISIÓN SALARIAL.

Se establece una revisión salarial, en función de los resultados económicos conseguidos en el ejercicio de 1990.

Para ello la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma estudiarán la forma de aplicar dicha revisión.

Art. 19 - PLUSES.

Antigüedad: Consistirá en quinquenios del 5% sobre salario real.

Asistencia: Consistirá en 80 ptas. diarias. Se abonará solamente los días laborables, establecidos en el calendario laboral de Empresa, que se asista al trabajo. La Empresa abonará siempre este plus, es decir, que el dinero correspondiente a aquellos trabajadores que por diversas causas hayan faltado al trabajo, será entregado al Fondo Social existente y que administrará el Comité de Empresa, destinándolo a temas sociales.

Asimismo, la Empresa contribuirá a este Fondo con 30.000 ptas. mensuales.

Plus de nocturnidad: El personal que vaya de turno de noche tendrá derecho a percibir un suplemento de nocturnidad, que consistirá en el 30% de su salario real.

Si por necesidades de fabricación, la rotación fuese cada 3 semanas, se efectuará un incremento extra del 5% sobre el salario real.

Asimismo se establece una prima suplementaria de 2.650 ptas. semanales o la parte correspondiente.

Plus de transporte: Consistirá en 250 ptas. diarias. Se abonará a partir de 4 horas de presencia en el puesto de trabajo.

Los nuevos pluses de antigüedad correrán por cuenta de la Empresa. De igual manera la promoción y ascenso que se produzca.

Todos los pluses anteriores serán de aplicación general a todos los trabajadores de la Empresa que se hagan por derecho propio acreedores a los mismos.

Todos los pluses se considerarán como masa salarial para incrementos salariales posteriores.

Art. 20 - MOVILIDAD DE PERSONAL: CAMBIO DE PUESTO.

Siempre que por interés de la Empresa se produzca algún cambio de puesto de trabajo, se respetará la antigüedad en el puesto si éste no desapareciese.

Cuando surja una avería fuerte en algún grupo de trabajo, se estudiará entre el Comité de Empresa, el grupo afectado y la Dirección, la posibilidad de cambiarse el grupo a otro martillo o sección durante el mismo u otro turno, incluido el turno de noche, siempre a partir de la siguiente jornada.

Cuando haya cambio de puesto, se cobrará la prima del nuevo puesto.

Art. 21 - COMISIÓN PARITARIA.

Esta comisión entenderá de todos los asuntos relacionados con la organización y racionalización del trabajo en general, estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, debiendo ser aceptados por Empresa y trabajadores todos los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión.

Dado que la Comisión estará formada por cuatro personas, dos por cada parte, de no llegarse a acuerdos mayoritarios, se buscará un árbitro elegido por ambas partes, cuyas decisiones serán inapelables. Las bonificaciones si hay desacuerdo serán decisión de esta Comisión.

Art. 22 - CALENDARIO DE PAGOS.

La dirección confeccionará un calendario de pagos.

Art. 23 - AYUDA ESCOLAR.

La Empresa hará donación de 300.000 ptas. total año, para ayudas escolares a los hijos de trabajadores fijos en plantilla. La administración y concesión correrá a cargo del Comité de Empresa y Dirección de Personal conjuntamente, quienes elaborarán un reglamento al efecto.

Art. 24 - AYUDA A LA FORMACIÓN.

Se elaborará un reglamento mediante el cual la Empresa procurará, con los medios que en cada momento disponga, fortalecer el espíritu de formación y promoción profesional de todos y cada uno de los trabajadores.

Art. 25 - MODIFICACIÓN DE PRIMAS.

Siempre que se quiera implantar un cambio o alteración en el sistema actual de primas, la Dirección consultará con el Comité de Empresa, teniendo que dar éste su decisión en forma razonada en un plazo máximo de 30 días.

Art. 26 - ROPA DE TRABAJO.

Se facilitará toda la ropa o elementos de protección que sean necesarios. Como mínimo será de dos trajes al año.

Art. 27 - FESTIVIDAD DE SAN MARTÍN.

Se hará una comida de hermandad, en un día no laborable próximo al 11 de Noviembre, cuyo coste será por cuenta de la Empresa.

Se dará una gratificación de 3.000 ptas. a cada persona componente de la plantilla.

Art. 28 - SEGURO DE VIDA.

Se estará en cuanto a su redacción y contenido a lo que determine el Convenio Provincial del Metal de Zaragoza para 1990, a excepción del importe a abonar al trabajador que será de 5.000.000 de ptas.

Art. 29 - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS EN CASO DE I.L.T.

A todo el personal de la plantilla que se encuentre en situación de I.L.T. por enfermedad o accidente, la Empresa complementará hasta el 100% en los siguientes conceptos salariales:

- Sueldo o salario Empresa.

- Antigüedad.

- Prima.

A tal efecto se establecerán normas de seguimiento por una comisión formada por: Servicio Médico, Jefe de Personal y 2 miembros del Comité de Empresa.

Art. 30 - PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

Se estudiará por parte de la Empresa y representantes de los Trabajadores, planes de pensiones que tiendan a rebajar la edad de jubilación.

Art. 31 - SEGUIMIENTO EN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Dos miembros del Comité de Empresa, a elección de éste, estarán presentes en todas las reuniones a celebrar por el Consejo de Administración.

Estos 2 miembros del Comité de Empresa asistirán a las reuniones con derecho a voz pero no a voto.

Art. 32 - DERECHOS Y FUNCIONES DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Sin perjuicio de la Legislación vigente en cada momento, que tendrá la consideración de mínima, serán los siguientes:

Horas Sindicales: Se reconocen 20 horas mensuales retribuidas para cada miembro del Comité, en orden a desarrollar sus labores sindicales, de representación y formación. No se incluirán en éste cómputo, el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo a instancias de la Dirección de la Empresa, ni las empleadas por cualquier miembro del Comité que esté presente en la Negociación del Convenio Provincial del Metal, que serán igualmente retribuidas.

Las 20 horas mensuales sindicales de cada miembro del Comité se podrán acumular mensualmente en uno o varios de sus miembros.

Horas del Secretario del Comité: Se reconoce el derecho al uso de 2 horas diarias retribuidas para labores sindicales de la Empresa.

Cuota Sindical: El cobro de la cuota sindical se realizará mediante descuento en la nómina.

Cuarto del Comité: Se reconoce el derecho a un cuarto para reuniones del Comité.

Asambleas de Fábrica: Siempre que las circunstancias lo aconsejen, se harán asambleas de Fábrica, dentro del recinto de la misma y en horas de trabajo, procurando entorpecer lo mínimo posible el proceso productivo.

Dirección General-Comité de Empresa: Ambas partes celebrarán una reunión al final de cada semestre del año, donde el Comité será informado ampliamente de la marcha, situación, logros y objetivos a cumplir de la Empresa. En la misma se determinarán las nuevas directrices tomadas para el futuro, buscando el equilibrio armónico para su gestión.

El Comité de Empresa tendrá voz, y podrá asesorar a su nivel en todos los asuntos relacionados con la Empresa, que impliquen alguna incidencia o modifiquen el normal desarrollo de la producción o de las relaciones laborales.

El Comité de Empresa será informado con la frecuencia que se acuerde de la evolución productiva y comercial de la Empresa.

PARA TODOS LOS ASUNTOS NO CONTEMPLADOS EN ESTE CONVENIO, SERÁ DE APLICACIÓN LA LEY 8/80 DE 10 DE MARZO, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LOS ACUERDOS DE ÁMBITO NACIONAL Y DE AQUELLAS DISPOSICIONES DE ÁMBITO GENERAL QUE AFECTEN AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

Empresa Pacific Architects and Engineers, Inc. (PAE)
(Centro de trabajo de Zaragoza)

Núm. 43.434

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de la empresa Pacific Architects and Engineers, Inc.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Pacific Architects and Engineers, Inc., suscrito el día 1 de junio de 1990, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en esta Dirección

Provincial en fecha 21 de junio, 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, 3 de julio de 1990. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Lasca.

TEXTO DEL CONVENIO

ARTICULO 1.- OBJETO.-

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa PACIFIC ARCHITECTS AND ENGINEERS, INC. (PAE) y los trabajadores incluidos en sus ambitos personal y territorial (Art. 3 y 4) y se aplicara con preferencia a lo dispuesto en las demas normas laborales.

ARTICULO 2.- NORMA SUPLETORIA.-

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicaran las disposiciones legales del Estado, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de la Construcción, o normas legales que las substituyan, que tendran la consideracion de normas supletorias.

ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio afectara al centro de trabajo que actualmente tiene la empresa PAE en el recinto de la Base Aerea de Zaragoza, así como a los centros que pudieran establecerse en un futuro dentro del ambito territorial de la provincia de Zaragoza.

ARTICULO 4.- AMBITO PERSONAL.-

4.1 El Convenio afectara a la totalidad del personal que compone la plantilla permanente de la Empresa sujetos a las leyes laborales españolas que sean aplicables, que prestan sus servicios a la misma en Zaragoza, con las excepciones siguientes:

4.1.a El personal directivo al que hacen referencia los Artículos 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, R.D. 1382/1985 de 1 de agosto, y todos aquellos cargos técnicos y administrativos de nacionalidad estadounidense acogidos a las previsiones de los Convenios de Amistad, Defensa y Cooperación y sus acuerdos complementarios suscritos entre España y los Estados Unidos de Norteamérica y por tanto, excluidos de la normativa laboral española.

4.2 A los empleados con contrato de trabajo en practicas y para la formación, así como a quienes se contrate con caracter eventual, interino, o a tiempo parcial, se les garantizaran las condiciones que figuran en el presente Convenio, con excepcion de aquellas que expresamente se excluyen y aquellas que se relacionan con la duracion y peculiaridades de sus respectivos contratos.

ARTICULO 5.- AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrara en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1.990 y mantendra su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 1.990.

ARTICULO 6.- DENUNCIA.-

6.1 La denuncia del presente Convenio debera efectuarse mediante comunicacion escrita a la otra parte con una antelacion minima de sesenta (60) días y maxima de noventa (90) días naturales, a la terminacion de su vigencia, contandose el plazo de la misma desde la fecha de recepcion de dicha comunicacion.

6.2 La plataforma reivindicativa de los trabajadores debera ser presentada por el Comité de Empresa a la direccion con una antelacion de quince (15) días laborables a la fecha de comenzar las deliberaciones del nuevo Convenio. De no cumplirse el plazo establecido en este parrafo, las negociaciones del convenio no comenzaran hasta cumplidos los 15 días laborables desde la entrega de la plataforma.

6.3 Las deliberaciones del nuevo Convenio deberan, como minimo comenzar treinta (30) días naturales antes de la finalizacion de la vigencia del Convenio denunciado.

ARTICULO 7.- PRORROGA.-

Caso de no efectuarse la denuncia del presente Convenio en la debida forma y suficiente antelacion, se entendera automaticamente prorrogado de ano en ano.

ARTICULO 8.- PRORROGA PROVISIONAL.-

Si las negociaciones del nuevo Convenio se extendieran mas alla de la fecha de vigencia del presente, lo dispuesto en este tendra plena validez hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, en todo lo que no resultase modificado por una disposicion legal del Estado, sin perjuicio de las clausulas de retroactividad que el nuevo pueda contemplar.

ARTICULO 9.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

9.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo organico e indivisible y, a efectos de su aplicacion practica, seran consideradas globalmente en computo anual.

9.2 En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente y en su caso la Jurisdiccional, impidiese la vigencia del Convenio o de alguno de sus articulos, este Convenio quedaria sin efecto en su totalidad y su contenido debera ser renegotiado por completo.

ARTICULO 10.- GARANTIAS PERSONALES.-

Aquellos empleados que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, tanto economicas como laborales, examinadas en computo anual, fueran mas beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los de la misma categoria profesional, les seran respetadas manteniendose con caracter estrictamente "ad personam", mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicacion de futuras normas laborales.

ARTICULO 11.- ABSORCION Y COMPENSACION.-

11.1 Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensaran y absorberan todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, excepto el complemento personal extrasalarial cuyo caracter queda especificado en el articulo 45 del presente convenio.

11.2 Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicacion, solo podran afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en computo anual, superen a las aqui pactadas.

11.3 En caso contrario, seran absorbidas o compensadas por estas ultimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios terminos y sin modificacion alguna en sus conceptos, modulos y retribuciones.

ARTICULO 12.- SUSTITUCION DE CONDICIONES.-

La entrada en vigor de este Convenio, implica la sustitucion de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, salvo lo establecido en el Articulo 2 del presente Convenio.

ARTICULO 13.- CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS.-

13.1 Se acuerda que durante la vigencia de este Convenio el Comité de Empresa, en representacion de los trabajadores, garantizan la paz laboral y hace renuncia expresa al derecho de huelga laboral para modificar las condiciones en este Convenio pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan lo pactado.

13.2 En caso de que alguna de las partes considere que la otra no cumple lo pactado, el Articulo 15 de este Convenio sera utilizado para resolver la disputa.

13.3 El Comité de Empresa tambien garantiza durante la vigencia de este Convenio que no se producira anomalía laboral alguna por las razones expresamente prohibidas en la Legislacion vigente.

ARTICULO 14.- COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO.-

14.1 Se constituye una Comision Paritaria en el presente Convenio con las funciones que se especifican en el articulo siguiente.

14.2 Las reuniones de esta Comision se celebraran a instancia de cualquiera de las partes y seran convocadas por escrito, al menos con tres días habiles de antelacion, debiendo incluir en la citacion el pertinente orden del día.

14.3 Seran Vocales de la misma, tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) de la Empresa, designados respectivamente entre los representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa.

14.4 Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberan, preferentemente, haber sido miembros de la Comision Deliberadora del Convenio y, en la medida de lo posible, haber participado tambien en la Comision redactora del mismo.

14.5 Sera Secretario un Vocal de la Comision, que sera nombrado para cada sesion y teniendo en cuenta que el cargo recaera una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los miembros de la representacion empresarial.

14.6 Los acuerdos de la Comision requieran, para su validez, la conformidad de cuatro vocales como minimo.

ARTICULO 15.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.-

15.1 Las funciones de la Comision Paritaria seran las siguientes:

15.1.a Interpretacion de la aplicacion de la totalidad de las clausulas de este Convenio.

15.1.b Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

15.1.c Estudio de la evolucion de las relaciones entre las partes contratantes.

15.1.d Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

15.2 Ambas partes convienen en dar conocimiento a esta Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

15.3 Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirá en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

15.4 Si esta Comisión no llegase a un acuerdo, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral para su resolución con arreglo a la Ley.

15.5 A sus reuniones, cada una de las partes podrá acudir asistida de un Asesor.

ARTICULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

16.1 El personal tendrá derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

16.1.a Matrimonio.- El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 15 días naturales de licencia por tal circunstancia.

16.1.b Fallecimiento.- Con motivo del fallecimiento del conyuge, ascendientes, padres políticos, abuelos del trabajador y su esposa, hijos, nietos, hermanos de ambos conyuges, tanto consanguíneos como afines, se concederá una licencia de tres días naturales, ampliables en dos más en caso de desplazamiento.

16.1.c Enfermedad grave.- En caso de enfermedad grave, incluyendo hospitalización y/o intervención quirúrgica en un hospital, de padres, conyuges, suegros o companero/a e hijos, así como de hermanos/as, se concederán 3 días naturales, ampliables a dos más en caso de desplazamiento.

16.1.d Nacimiento de hijo. Licencia de cinco días naturales.

16.1.e Matrimonio de hijos, hermanos y padres. Tanto consanguíneos como afines, un día natural.

16.1.f Traslado de domicilio habitual. Un día.

16.1.g Asistencia a consulta médica y ayudante técnico sanitario. Previa justificación del trabajador, la empresa abonará hasta un total de veinte horas al año, independientemente de las visitas a especialistas de la Seguridad Social.

16.2 Durante estas licencias la retribución estará constituida por todos los conceptos de la nómina menos plus Consolidado y el de distancia.

16.3 En todos los casos citados, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso, previa justificación y a juicio de la empresa.

16.4 Se entiende por desplazamiento, la necesidad de realizar doscientos veinticinco (225) kilómetros o más entre el viaje de ida y vuelta, calculando la distancia desde el domicilio del empleado hasta el lugar de desplazamiento.

16.5 En todos los supuestos anteriores, los empleados deberán presentar en el momento de su incorporación al trabajo, los justificantes o documentos legales que acrediten el cumplimiento de los hechos y circunstancias que motivaron la licencia.

16.6 Todas las licencias enumeradas anteriormente deberán comunicarse por escrito al supervisor con anticipación, salvo en los casos de reconocida emergencia. La empresa proveerá a los supervisores de los correspondientes formatos a rellenar.

ARTICULO 17.- EXCEDENCIAS.-

17.1 Las excedencias serán ausencias no remuneradas de los trabajadores y se clasificarán en forzosa y voluntarias.

17.2 El trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa en los siguientes casos:

17.2.a Por cargo público.- Esta excedencia se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dicha situación dará derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

17.2.b Por maternidad o paternidad. Con al menos un año de antigüedad en la empresa, el trabajador tiene derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en PAE, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación dará derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha de caducidad de la excedencia.

17.2.c Por Servicio Militar. Esta excedencia se concederá por prestación del Servicio Militar obligatorio o voluntario y el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio. Dicha situación dará derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

17.2.d El trabajador fijo con al menos una antigüedad en la Empresa de dos (2) años, tiene derecho a situarse en excedencia, por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser

ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Esta excedencia no dará derecho al cómputo de antigüedad durante el período de su disfrute. El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de treinta (30) días naturales antes del término de su excedencia, su intención de reincorporarse al trabajo. Caso de no cumplirse este requisito, se perderá el derecho a la reincorporación.

ARTICULO 18.- DIAS FESTIVOS.-

18.1 Estos serán los que figuran en el Calendario Oficial de fiestas publicado en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Provincia.

18.2 Con motivo de la conmemoración de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, se considerará festivo abonable por el total del salario del presente Convenio, el día siguiente al 12 de Octubre, que pasará a ser anterior a esa fecha en caso de que el día 11 o 13 fuera domingo, festivo o sábado.

ARTICULO 19.- JORNADA DE TRABAJO.-

19.1 La jornada de trabajo se cumplirá en régimen de jornada partida o jornada continuada. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración no remunerada, como mínimo. Dentro de esta jornada y computable como tiempo de trabajo efectivo, se reconocen dos períodos diarios de quince (15) minutos cada uno de ellos, considerados como de descanso para café.

19.2 En los supuestos de jornada continuada el tradicional descanso por bocadillo no excederá de quince (15) minutos y se establece también para estos trabajadores un descanso de quince (15) minutos como descanso para café. Ambos períodos se considerarán como de trabajo efectivo.

19.3. Dichos períodos de descanso se establecerán de acuerdo con las necesidades del trabajo y el Supervisor. No serán acumulables al descanso de comida y/o bocadillo, salvo acuerdo expreso entre trabajador y Supervisor.

19.4 La jornada laboral para los trabajadores de jornada normal será de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo a la semana, de lunes a viernes. Para los trabajadores con jornada especial o a turno, el cómputo anual de los días trabajados se calculará de forma que los mismos no superen a los trabajados por los de jornada normal.

19.5 El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comenzar como al terminarla, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. Por tanto, el tiempo dedicado al aseo y cambio de ropa, queda exento del cómputo de jornada.

19.6 Asimismo, se acuerda que debido a las necesidades del servicio como por ejemplo ausencia del trabajador de reemplazo de turnos, enfermedad, licencia, etc. en los que sea necesario hacer cambios temporales en los horarios y los turnos de los trabajadores, se harán dichos cambios de acuerdo con lo siguiente:

19.6.a En caso de no comparecencia al trabajo del reemplazo del empleado de turno, el trabajador presente comunicará a sus superiores dicha incomparecencia, los que harán las gestiones necesarias para tratar de encontrar un sustituto. El trabajador extenderá su turno hasta ser reemplazado. Las horas trabajadas por dicha extensión de turno serán consideradas como horas extraordinarias.

19.6.b Licencias remuneradas. En estos casos el supervisor podrá cambiar los turnos de los trabajadores durante el período que dure la licencia del trabajador afectado.

19.6.c Enfermedad del empleado que trabaja a turnos. En estos casos el supervisor podrá cambiar los turnos de los trabajadores durante el período que dure la enfermedad del trabajador afectado. Si la enfermedad durara más de cinco días, el problema de los cambios de turnos tendría que ser resuelto por el supervisor en el término de una semana. Los cambios de turno por estas causas no podrán extenderse más de una semana.

19.6.d Los supervisores y los trabajadores de las secciones afectadas tratarán mutuamente de resolver los problemas creados por las causas arriba expuestas de una manera armoniosa y voluntaria. En el caso de que un empleado se sienta afectado de una manera discriminatoria por los cambios de turnos, tendrá oportunidad de presentar su caso a la Comisión Mixta Paritaria para su resolución.

19.6.e Los cambios temporales de turno, si se producen, afectarán por igual y de forma rotativa a todos los trabajadores del departamento.

19.6.f En todas aquellas secciones que las ausencias por causa de enfermedad o excedencia, se vengán cubriendo hasta la fecha con personal especialmente asignado a tal fin, se seguirá haciendo de este modo.

19.7 Las siguientes secciones tienen algunos trabajos que se prestan en régimen de turnos u horarios especiales:

19.7.a Planta Eléctrica

19.7.b Planta de Agua

19.7.c Mecánicos de emergencia (DIN)

19.7.d Recepción de Hotel

19.7.e Parque Móvil (Motor Pool)

- 19.7.f Almacen de Abastecimientos (Demand Processing, Micap, RCSU, etc.)
 19.7.g Comedor (Cocina Militar)
 19.7.h Seccion de limpieza

19.8 En las posibles modificaciones de jornada de trabajo, horario y jornada de turno, por razones técnicas, organizativas o productivas, se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 20.- HORARIOS DE TRABAJO.-

20.1 Los horarios de trabajo para las distintas Secciones y Departamentos son como quedan especificados en el correspondiente Calendario Laboral.

20.2 No obstante se hace diferenciación entre el horario de la mayoría de los empleados, que se denominará "horario normal" en jornada partida y que comienza a las 08.00 horas y termina a las 17.00 horas, con una hora no remunerada de descanso intermedia para la comida.

20.3 El personal a turnos o con horarios que difieren del anotado en el párrafo anterior, es el que queda especificado en sus respectivas programaciones de trabajo recogidas en el Calendario Laboral.

ARTICULO 21.- SERVICIOS DE EMERGENCIA.-

21.1 En aquellos supuestos de autentica necesidad y dentro de lo estrictamente necesario, la empresa podrá solicitar al empleado la prolongación de la jornada de trabajo o la incorporación inmediata al mismo fuera de la jornada habitual, incluso en días de descanso y será voluntario por parte del trabajador.

21.2 Las horas trabajadas en estos servicios de emergencia se abonarán como extraordinarias con el recargo del 75 por ciento si se realizan de lunes a sábado y con el 100 por ciento si son realizadas en domingo o día festivo.

21.3 En los casos de incorporación para prestar estos servicios fuera de la jornada, o sea en los casos que no implique prolongación de la misma, el tiempo de los viajes de ida y vuelta se pagará también como horas extraordinarias.

21.4 A estos efectos, la duración del viaje de ida y vuelta se cifra en una (1) hora para los desplazamientos de Zaragoza, Utebo, La Muela, etc.

21.5 Se establece que cuando un trabajador sea requerido para efectuar reparaciones de emergencia, deberá realizar los mismos atendiendo a darles solución inmediata por el procedimiento más idóneo, efectuando la reparación definitiva pertinente durante el horario normal de trabajo.

21.6 Si el trabajador que hubiera atendido una emergencia no dispusiera de doce (12) horas, entre la hora de terminación de la emergencia y su hora normal de entrada al trabajo del día siguiente, tal horario de entrada se retrasará en el mismo número de horas que corresponda hasta completar un período de descanso de, al menos doce (12) horas. Estas horas serán remuneradas.

ARTICULO 22.- CALENDARIO LABORAL.-

22.1 Cada año, la empresa, una vez conocido el Calendario Oficial de la Provincia, confeccionará las propuestas de calendario y horarios correspondientes, que trasladará a la representación de los trabajadores con objeto de someterlos a discusión para tratar de llegar a un acuerdo.

22.2 Mientras tal acuerdo se alcanza, se prorrogará la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.

22.3 De no llegarse a un acuerdo entre ambas representaciones, en un plazo máximo de treinta días naturales, se remitirá el asunto a la Autoridad Laboral competente para su decisión.

ARTICULO 23.- VACACIONES.-

23.1 Todo el personal disfrutará anualmente de veintidos (22) días laborables de vacaciones retribuidas. Se concede por cada cinco años de antigüedad un día adicional de vacaciones, con un límite máximo de cinco días adicionales.

23.2 Se concederán en cualquier época del año, con arreglo a las necesidades del servicio y atendiendo en cuanto sea posible a los deseos del trabajador.

23.3 Se establecerá un calendario de vacaciones cuya planificación se confeccionará durante el mes de Diciembre del año anterior y siguiendo los criterios que más abajo se detallan para determinar las prioridades de los empleados.

23.4 Con objeto de flexibilizar el período de vacaciones anuales y adaptarlo mejor, tanto a los deseos del trabajador como a las propias necesidades del servicio, se establece que puedan tomarse de una sola vez o sin límite de fraccionamiento, con un máximo de cinco (5) documentos de petición al año.

23.5 Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar al menos de once (11) días laborables durante los meses de Junio a Septiembre, inclusivos.

23.6 En todo caso debe quedar cubierto el cincuenta (50) por ciento de los puestos de trabajo de cada sección con personal que no esté en situación de baja por enfermedad, accidente, vacaciones, excedencias o licencias retribuidas y siempre el setenta y cinco (75) por ciento de la plantilla total del respectivo Departamento debe estar presente, también con personal que no esté en situación de ILT, según definido anteriormente.

23.7 Una vez realizado el cuadro de vacaciones y aprobado por la Dirección, el mismo no podrá cambiarse excepto en casos excepcionales y debidamente justificados, con la antelación necesaria para poder proceder a sus correcciones.

23.8 Criterios a seguir para la planificación de Vacaciones:

23.8.1 Las vacaciones podrán distribuirse a lo largo de todo el año.

23.8.2 En ningún caso la concesión del período vacacional podrá resultar en la creación de horas extraordinarias para su cobertura.

23.8.3 La división de las vacaciones hará perder, para los períodos siguientes al primero, la prioridad que el empleado pueda tener para su inicial concesión.

23.8.4 La prioridad para la época de disfrute de las vacaciones vendrá dada por los siguientes criterios:

23.8.4.a Empleados con obligaciones familiares. Se entiende por obligaciones familiares los empleados que tengan hijos en edad escolar y acudan a la misma. La edad escolar queda determinada entre los seis y los dieciséis años, exceptuándose los empleados que tengan hijos disminuidos, internados o escolarizados, para los que no tendrá aplicación la limitación de edad escolar.

23.8.4.b Antigüedad en la empresa.

23.8.4.c Las obligaciones familiares no dan más prioridad por número de hijos en escolaridad.

23.8.4.d Para los casos de empleados con igual prioridad considerando las obligaciones familiares, tendrá derecho preferente la antigüedad en la Empresa.

23.8.4.e Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable.

23.8.4.f En el supuesto de que algún empleado tenga las mismas obligaciones familiares y antigüedad que otro de su misma Sección, tendrá prioridad el de mayor categoría profesional y si también coincidiese, la prioridad corresponderá al de anterior inscripción en el Libro de Matrícula.

23.9. Los empleados deberán comunicar a su Supervisor la fecha o fechas del disfrute de vacaciones en el año próximo, antes del 30 de noviembre. A los empleados que no hayan cumplido con tal requisito, les serán adjudicadas por su Supervisor, quien tratará de acomodarlas a las fechas que resten después de la concesión a los empleados que las hubieren solicitado en plazo y siguiendo los criterios de prioridad antes mencionados.

23.10 Los empleados con nivel de supervisión que sean intercambiables dentro de una misma sección, no podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo, siguiendo para su concesión los criterios de prioridad establecidos.

23.11 Las situaciones individuales de carácter excepcional o emergencia serán tomadas en consideración en base a dichas circunstancias.

ARTICULO 24.- ORGANOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

24.1 Constitución. En la Base Aérea de Zaragoza, PAE tendrá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

24.2 Composición. El Comité de Seguridad estará compuesto por un representante de la Empresa, que lo presidirá, un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y tantos trabajadores de las categorías profesionales más significativas en función de la presencia de los distintos oficios en el centro de trabajo, en número máximo de cinco. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene los Delegados de las Secciones Sindicales constituidas en el seno de la Empresa.

24.3 Funciones. Las funciones y atribuciones de dicho Comité, serán las siguientes:

24.3.a Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cumpliendo y haciéndolas cumplir.

24.3.b Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

24.3.c Solicitar la colaboración del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones de la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

24.3.d Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hayan previsto en materia de Seguridad e Higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

24.4 El Comité de Seguridad podrá proponer la paralización de una actividad laboral en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la Dirección de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán

conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que cada caso requiera.

24.5 El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, ordenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

24.6 La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tabloneros de anuncios.

24.7 El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia en horas de trabajo.

24.8 Los miembros del Comité dispondrán de dos horas semanales adicionales al tiempo de las reuniones, para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas. Las horas asignadas al Comité de Seguridad e Higiene podrán ser acumuladas mensualmente, pudiendo ampliarlas por el tiempo realmente imprescindible para la realización de trabajos puntuales, siempre bajo el absoluto control y responsabilidad del presidente.

24.9 El presidente del Comité de Seguridad autorizará y controlará el uso de dichas horas.

ARTICULO 25.- GARANTIAS SINDICALES.-

25.1 Las garantías y derechos sindicales, al igual que las responsabilidades serán las contenidas en la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto y el Estatuto de los Trabajadores

25.2 Las horas sindicales se computarán del día 16 al día 15 del mes siguiente, con la intención de que se reflejen en las hojas de asistencia (Time Sheet).

25.3 Se autoriza la acumulación de horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, por sindicatos presentes en el mismo. En caso de que las horas sindicales se acumulen en una o más personas, se comunicará por escrito a la Oficina de Personal con una antelación de dos días laborables.

25.4 Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a asistir a congresos, asambleas, reuniones, seminarios, cursos de formación y otras actividades sindicales a los que fueren convocados por la Central Sindical a la cual pertenezcan. Las horas utilizadas para estos propósitos, así como las utilizadas para las actividades que son de su competencia, tal como queda establecido en el Estatuto de los Trabajadores, serán a cargo de las treinta (30) horas sindicales mensuales que cada miembro del Comité de Empresa tiene para dicho propósito.

25.5 De manera que se pueda establecer un procedimiento para el propio manejo de la utilización y contabilidad de las horas sindicales, se seguirán los siguientes criterios:

25.5.a. Las ausencias tanto del puesto de trabajo, como las de no comparecencia al mismo, deberán comunicarse por escrito a la Oficina Central (Personal Español) de PAE, con una antelación de dos días laborables, salvo imprevistos, en cuyo caso se notificará al supervisor inmediato con toda la antelación posible. La Oficina Central de PAE notificará a los supervisores de tales ausencias.

25.5.b. Las horas sindicales deberán anotarse en la columna 8 de la hoja de relación mensual y a su lado, en paréntesis, el período comprendido.

25.5.c. Cuando se trate de no comparecencia o ausencias fuera de la Base Aérea de Zaragoza por razones de actividades de la Central Sindical, además de lo expuesto anteriormente, deberán justificarse documentalmente a tal efecto.

ARTICULO 26.- DIRECCION, ORGANIZACION Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO.-

26.1 PAE ostenta el derecho exclusivo de gestión, control y dirección del contrato, en todos sus aspectos para llevar a cabo las obligaciones contractuales derivadas del Contrato entre PAE y la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, de conformidad con lo establecido en los Convenios de Amistad, Defensa y Cooperación suscritos entre España y los Estados Unidos y sus Acuerdos Complementarios, además de todas las atribuciones que en este aspecto le da la legislación vigente.

26.2 La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de trabajo son facultades de la Dirección de la Empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

ARTICULO 27.- CLASIFICACION PROFESIONAL.-

27.1 El personal se clasificará en los cuatro grupos siguientes:

- 27.1.a Directivos
- 27.1.b Técnicos
- 27.1.c Empleados
- 27.1.d Operarios

ARTICULO 28.- SERVICIOS MINIMOS NECESARIOS INELUDIBLES EN CASO DE ANORMALIDAD LABORAL.-

28.1 Pacific Architects & Engineers, a través de sus empleados, tiene la responsabilidad de proveer servicios ineludibles de mantenimiento y ayuda logística a determinadas secciones de las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos en la Base Aérea de Zaragoza que se determinan como mínimos y esenciales. Los siguientes servicios ineludibles se consideran como mínimos y esenciales:

- 28.1.a. Planta Eléctrica
- 28.1.b. Planta de Agua
- 28.1.c. Mantenimiento de barreras
- 28.1.d. Barrido de pistas de aterrizaje
- 28.1.e. Mantenimiento de Generadores Auxiliares
- 28.1.f. Reparaciones de Emergencia (DIN)
- 28.1.g. Reparto combustible

28.2 El Comité de Empresa está de acuerdo con PAE en que los servicios arriba mencionados son necesarios para la seguridad de las personas y cosas y el normal funcionamiento de las actividades operacionales de las Fuerzas Aéreas. Por lo tanto, se acuerda que las secciones arriba mencionadas serán cubiertas con el personal mínimo necesario para su normal cobertura las veinticuatro horas del día, en aquellos casos de anomalía laboral que puedan causar una reducción del personal asignado a estas secciones.

28.3 El personal mínimo necesario para cobertura de dichas secciones es como sigue:

- | | | | |
|--------|-------------------|-------------|-----------------------|
| 28.3.a | Planta Eléctrica: | 2 operarios | por turno de trabajo. |
| 28.3.b | Planta de Agua: | 1 operario | " " " |
| 28.3.c | Mant. Barreras: | 2 operarios | " " " |
| 28.3.d | Barrido pistas: | 1 operario | " " " |
| 28.3.e | Mant. Generador.: | 2 operarios | " " " |
| 28.3.f | DIN: | 1 operario | " " " |
| 28.3.g | Reparto Combust.: | 2 operarios | " " " |

28.4 El Comité de Empresa comunicará a la Empresa con antelación los nombres de los operarios cualificados de los asignados a las secciones que tomarán los puestos de turno en los tiempos requeridos.

ARTICULO 29.- PERIODOS DE PRUEBA.-

29.1 Se establece un período de prueba, que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- 29.1.a Técnicos: tres meses.
- 29.1.b Administrativos: un mes.
- 29.1.c Operarios u obreros: dos semanas.

29.2 Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

29.3 En todo caso, el trabajador recibirá durante el tiempo invertido en el período de prueba, la remuneración correspondiente a la categoría profesional fijada en su respectivo contrato.

29.4 Los contratos siempre estarán de acuerdo con la normativa vigente a este respecto.

29.5 Terminado el período de prueba, el tiempo transcurrido se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

ARTICULO 30.- AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL.-

30.1 Una vez que el trabajador sea admitido en la Empresa, a partir del quinto día de su incorporación se le facilitará una copia o fotocopia del parte de alta debidamente cumplimentado por el INSS. La Empresa vendrá obligada a entregárselo en el plazo de otros cinco días.

30.2 Además de lo estipulado anteriormente también se le facilitará una copia del contrato de trabajo.

ARTICULO 31.- CESES EN LA EMPRESA.-

31.1 El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá avisar en la Oficina de Personal de la misma con diez (10) días de antelación a no ser que el mismo este empleado con categoría de mando, en cuyo caso, deberá hacerlo con veinte (20) días de anticipación.

31.2 La no observancia de estos plazos dará lugar a una deducción igual al número de días dejados de preavisar.

31.3 Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito a la Oficina de Personal de la Empresa y con acuse de recibo por parte de la misma

ARTICULO 32.- FINIQUITOS.-

Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un miembro del Comité de Empresa que el trabajador elija o de un representante en la Empresa del Sindicato al que el trabajador pertenezca, salvo que el trabajador exprese por escrito no hacer uso de tal derecho.

ARTICULO 33.- FALTAS Y SANCIONES.-

33.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, clasificando las faltas atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el Capítulo XI, Sección Segunda, Tercera y Artículo 159 de la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1970, o normas legales que las substituyan.

33.2 La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez (10) días; para las faltas graves, a los veinte (20) días y para las muy graves, a los sesenta (60) días, contando siempre a partir de la fecha en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

33.3 Tendrán la consideración de falta muy grave las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier

trabajador/a de la Empresa. En el caso de ser ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica y cuando se ejerzan sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran además de como falta muy grave, abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

ARTICULO 34.- TRASLADO Y DESPLAZAMIENTOS.-

34.1 Los traslados permanentes del personal a otro centro de trabajo fuera de la provincia de Zaragoza, se haran de acuerdo con el trabajador afectado.

34.2 Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podra desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendra derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correran a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decision, conocer la cuestion, y su resolucio, que recaera en el plazo maximo de diez días y sera de inmediato cumplimiento.

ARTICULO 35.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-

35.1 El hecho de que un conductor u operador, sufra un accidente y le sea retirado temporalmente el permiso de conducir como consecuencia del mismo, no constituirá causa de despido.

35.2 Quedan exceptuados de lo previsto en el apartado anterior los siguientes supuestos:

35.2.a Embriaguez del conductor o consumo de estupefacientes, o drogas toxicas, cuando recaiga sobre ello resolucio judicial firme.

35.2.b Cuando el vehiculo propiedad del empresario, se utilice fuera de la actividad laboral.

35.2.c Cuando la privacion del permiso de conducir viniera derivada de una imprudencia temeraria determinada por resolucio judicial firme.

ARTICULO 36.- FONDO SOCIAL.-

Se establece la creacion de un Fondo Social para el desarrollo de actividades sociales, deportivas y culturales. Este Fondo Social se financiara con las cuotas que la Empresa venia abonando por cada empleado por la afiliacion a ECO-DAGESA. Este Fondo sera gestionado por el Comite de Empresa.

ARTICULO 37.- ESTRUCTURA SALARIAL.-

37.1 La retribucion del trabajo se ajustara a las normas legales vigentes sobre ordenacion del salario y disposiciones complementarias.

37.2 Los impuestos, cargas sociales y cualquier deduccion de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, seran satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

ARTICULO 38.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

38.1 Los conceptos retributivos en que se estructuran las remuneraciones a percibir por el personal de PAE, estaran formados por:

38.1.a Salario Base.

38.1.b Complementos Salariales.

38.2 Las cantidades correspondientes tanto al salario base como a los complementos salariales, se percibirán por jornada completa de trabajo incluyendo los días de descanso, sabados y domingos, días festivos, licencias retribuidas y vacaciones, salvo aquellos complementos salariales que solo se perciben por días efectivamente trabajados.

ARTICULO 39.- NATURALEZA DEL ACUERDO SOBRE SALARIOS.-

Las mejoras salariales pactadas, o que se pacten, durante la vigencia de este Convenio, han sido acordadas en funcion de las jornadas laborales pactadas y en funcion de los rendimientos normales exigibles que, de acuerdo con la legislacion vigente, deben ser realizados y obtenidos como contraprestacion por dichas remuneraciones.

ARTICULO 40.- REVISION SALARIAL.-

Para el caso de que el IPC reconocido oficialmente por el INE para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 1.990, superase el seis coma cinco por ciento (6,5%) correspondera una revision salarial por la diferencia, que deba aplicarse a las cantidades que sirvieron de base para la aplicacion del ocho coma cinco por ciento (8,5%), pactado en este Convenio. Esta revision en caso de producirse, tendra caracter retroactivo al 1 de enero de 1.990.

ARTICULO 41.- SALARIO BASE.-

Es salario base, la parte de retribucion del trabajador fijada por unidad y tiempo, estableciendose su cuantia por categorias profesionales como queda reflejado en el anexo primero de este convenio.

ARTICULO 42.- COMPLEMENTOS SALARIALES.-

42.1 Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que a continuacion se detallan:

42.1.a Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

- (1) Plus de Convenio
- (2) Plus de Asistencia
- (3) Complemento personal extrasalarial

42.1.b Complementos de vencimiento periodico superior a un mes:

- (1) Pagas extraordinarias de junio y Navidad
- (2) Paga de beneficios
- (3) Paga de octubre

42.1.c Complementos salariales que se abonaran cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislacion:

(1) Personales:

- (a) Antigüedad
- (b) Plus de idioma

(2) De puesto de trabajo:

- (a) Nocturnidad
- (b) Conduccion de vehiculos
- (c) Trabajo en festivos

42.1.d Otros:

- (1) Plus consolidado
- (2) Plus distancia

ARTICULO 43.- ABONO DEL SALARIO.-

43.1 El pago de haberes o salarios sera mensual y se efectuara el ultimo dia de cada mes de devengo o, el dia anterior, si este fuera festivo.

43.2 Se abonaran anticipos quincenales cuya cuantia estara en torno al cuarenta (40) por ciento del salario real mensual, redondeandolo en miles de pesetas.

43.3 La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante talon, transferencia u otra modalidad de pago a traves de entidad bancaria.

ARTICULO 44.- PLUS DE CONVENIO

Se abonara mensualmente en concepto de plus de convenio, la cantidad de cinco mil setecientos once (5.711) pesetas a todos los trabajadores de la empresa sujetos al ambito personal de convenio.

ARTICULO 45.- PLUS DE ASISTENCIA.-

45.1 Es la cantidad que percibira el trabajador por dia natural. Este plus dejara de percibirse cuando el trabajador, sin causa justificada y/o previo aviso, no acuda al trabajo.

45.2 Este plus de asistencia, por su caracter de complemento de calidad, queda excluido directamente de la base para el calculo del importe de las horas extraordinarias.

45.3 El importe del plus de asistencia sera de cuatrocientas cincuenta y siete (457) pesetas por dia, para todas las categorias profesionales.

ARTICULO 46.- COMPLEMENTO PERSONAL EXTRASALARIAL.-

46.1 El complemento personal extrasalarial es un plus que tanto por cantidad y calidad de trabajo, así como responsabilidades especiales u otros acuerdos, podran percibir los empleados, previa propuesta de sus jefes respectivos y aprobacion discrecional de la Direccion de la empresa.

46.2 Estas cantidades extrasalariales no son objeto de negociacion colectiva y son de competencia exclusiva entre la empresa con el trabajador.

ARTICULO 47.- PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JUNIO Y NAVIDAD.-

47.1 Se establecen dos gratificaciones extraordinarias devengandose una de ellas el 30 de Junio y la de Navidad el dia 20 de Diciembre.

47.2 El importe de cada una de ellas sera equivalente a treinta (30) dias del salario base mas la antigüedad y asistencia de cada trabajador.

47.3 Estas gratificaciones, así como la participacion en beneficios que se regula en el articulo siguiente, se devengaran durante la permanencia en el servicio militar. En los permisos sin remuneracion y en las situaciones de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, no se devengaran. Seran prorrateables para el personal que ingrese o cese al servicio de la empresa en el transcurso del año.

ARTICULO 48.- PAGA DE BENEFICIOS.-

La paga de Beneficios sera del seis por ciento (6%) del salario base anual mas antigüedad de cada trabajador y se abonara en el mes de marzo del año siguiente.

ARTICULO 49.- PAGA DE OCTUBRE.-

49.1 Se establece una gratificación extraordinaria de Cuarenta mil cuarenta y ocho (40.048) pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que se hará efectiva el día 10 de Octubre de cada año o el día anterior, si este fuese festivo, sábado o domingo.

49.2 Esta gratificación tendrá el carácter de prorrateable para todo el personal que ingrese o cese al servicio de la empresa durante el curso del año.

ARTICULO 50.- ANTIGUEDAD.-

Se establece la cuantía de los premios por antigüedad en dos bienios, equivalentes cada uno al 5% del salario base y quinquenios asimismo equivalentes al 7% del salario base.

ARTICULO 51.- PLUS DE CONDUCCION DE VEHICULOS.-

51.1 Para aquellos empleados cuyo trabajo específico no sea la conducción de vehículos y estén en posesión del preceptivo carnet de conducir, civil o militar, se establece un plus de conducción de vehículos en la cuantía de dos mil seiscientos veintidos (2.622) pesetas mensuales.

51.2 La designación y determinación del número de empleados acreedores a este plus será determinada por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa.

51.3 Quedan exceptuados del percibo de este plus aquellos empleados cuyo trabajo específico sea la conducción de vehículos.

51.4 El plus de conducción no se devengará en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, ni será tenido en cuenta para las pagas extraordinarias, la de beneficios, ni para el cálculo de las horas extraordinarias.

51.5 El percibo de este plus obliga a conducir el vehículo o vehículos que fueran necesarios para la efectiva y pronta ejecución de las órdenes encomendadas, así como a ocuparse y responsabilizarse de la verificación diaria del estado y elementos del vehículo y su comunicación al superior inmediato en caso de anomalía.

ARTICULO 52.- PLUS DE TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS.-

Cada domingo o festivo trabajado, no computándose como tales los sábados, se devengará un Plus equivalente al setenta y cinco por cien del salario base-día del trabajador, además del descanso compensatorio.

ARTICULO 53.- PLUS CONSOLIDADO.-

53.1 El Plus Consolidado por Gastos de Transporte Urbano y Ropa de Trabajo (abreviado: Plus Consolidado), cuya cuantía es de 750 pesetas, por día efectivamente trabajado e igual para todas las categorías profesionales, queda congelado durante la vigencia del presente Convenio.

53.2 Para los empleados en las Secciones de Food Services, Billing y aquellos otros empleados a los que la Empresa provee de su especial ropa de trabajo, el Plus Consolidado será de 725 pesetas, también por día efectivamente trabajado e igual para todas las categorías profesionales.

53.3. Si la Empresa o las Fuerzas Aereas de los Estados Unidos, determinara la entrega de uniformes en lugar de compensación económica, todos los empleados quedan obligados al cuidado y limpieza de los mismos, así como a su uso obligatorio durante su permanencia en el centro de trabajo.

53.4 La obligación de conservación en perfecto estado y limpieza se hace extensiva a los equipos de seguridad o prendas especiales que se entreguen, o hallen en posesión actualmente, a los empleados que las requieran.

53.5 La empresa facilitará a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según los trabajos a realizar, cuidando de su conservación y reposición de forma que pueda asegurarse en todo momento la eficacia de los mismos. El Comité de Seguridad e Higiene realizará un estudio a estos efectos y someterá las correspondientes recomendaciones a la Empresa.

53.6. Estos elementos de protección personal serán siempre considerados propiedad de la Empresa y para uso exclusivo de los cometidos laborales dentro de la misma.

ARTICULO 54.- PLUS DE DISTANCIA.-

54.1 Su cuantía será de cuatrocientas veintinueve (429) pesetas por día trabajado. Tendrán derecho a su percepción aquellos trabajadores que lo tuviesen reconocido en 31-12-88 (según Acto de Conciliación 717/89) y los trabajadores que vivan fuera del casco urbano de Zaragoza mientras acrediten tal condición.

ARTICULO 55.- PLUS DE IDIOMA.-

Para los puestos de trabajo en los que, por sus especiales características se devenga este Plus de conocimiento del idioma inglés, su cuantía será de cuatro mil (4.000) pesetas mensuales.

ARTICULO 56.- DIETAS.-

56.1 En los desplazamientos por gestiones de la Empresa fuera del término municipal de Zaragoza, se abonará una dieta completa de Tres mil novecientos seis (3.906) pesetas, cuando sea necesario efectuar fuera las

dos comidas principales del día. En los casos en que sea necesario tomar fuera solo una comida, se abonará media dieta por importe de mil trescientas dos (1.302) pesetas. Se abonarán antes del desplazamiento si así lo solicita el trabajador.

56.2 En caso de pernoctar, los gastos de habitación del hotel serán a cargo de la empresa.

ARTICULO 57.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

57.1 Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

57.1.a Horas extraordinarias habituales: Supresión.

57.1.b Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

57.1.c Horas extraordinarias por Contratos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad (mantenimiento) siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley: Realización.

57.2 Son horas estructurales propias de la actividad de la Empresa las siguientes: Las realizadas como resultado de emergencias justificadas, sustituciones por enfermedad o accidente y las horas de comida del personal que no pueda ausentarse ni ser sustituido en el puesto de trabajo.

57.3 El importe de las horas extraordinarias para cada categoría profesional se halla recogido en el anexo 3.

57.4 El Comité de Empresa se compromete a que, durante la vigencia de este Convenio no se oponda a la libre aceptación por parte de los trabajadores de las horas estructurales extraordinarias que, tanto colectiva como individualmente, necesite programar la Empresa, siempre y cuando no se superen los márgenes legalmente establecidos.

57.5 La Empresa facilitará mensualmente al Comité de Empresa información sobre las horas extraordinarias.

57.6 Las horas extraordinarias que se realicen en tiempo o abonadas en efectivo, a decisión de la Empresa. En los casos que sean compensadas, se saldaran anadiendo el tiempo correspondiente al descanso semanal o periodo vacacional, de acuerdo con las necesidades del servicio, incrementándose según lo estipulado en el convenio.

ARTICULO 58.- ENFERMEDAD COMUN. MATERNIDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL.-

58.1 Todo trabajador con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa, y que cause baja por enfermedad común, maternidad, o accidente no laboral, tendrá derecho a percibir desde el decimosexto (16) día, a partir de la fecha de baja, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de su salario base, plus de asistencia, plus de antigüedad, plus de convenio y plus extrasalarial.

58.2 En caso de que el trabajador sea internado en hospital o se le preste asistencia en su domicilio por carencia de cama en institución hospitalaria, debidamente justificado este extremo, dicha diferencia le será abonada desde el primer día.

ARTICULO 59.- ACCIDENTE LABORAL. ENFERMEDAD PROFESIONAL.

59.1 En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, todo trabajador tendrá derecho desde el primer día de baja, a percibir la diferencia entre las prestaciones de la Mutua Patronal y su salario base, plus de asistencia, plus de antigüedad, plus de Convenio y plus extrasalarial, extendiéndose este complemento en sus mismos términos para los accidentes producidos "In Itinere", cuando sean consecuencia de accidentes de tráfico o por causas ocurridas en los trayectos de ida y vuelta, desde el lugar de residencia del trabajador y el centro de trabajo, extremo que deberá ser justificado por el trabajador.

59.2 La duración del percibo de este derecho será, en todos los casos, de ciento veinte (120) días.

59.3 El número de días en que el trabajador perciba la diferencia aludida se considerará como de trabajo efectivo a efectos del abono de la gratificación de Junio, Octubre, Navidad y participación en Beneficios.

59.4 Las recaídas en la misma dolencia u otras de distinta naturaleza, darán derecho a un nuevo subsidio por igual cuantía y mismo periodo, siempre que ocurra tal contingencia en el año natural siguiente al del proceso anterior y en sus mismas condiciones.

59.5 Clausurado el centro de trabajo o cuando correspondiese al trabajador cesar por finalización de su contrato, este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la Empresa.

ARTICULO 60.- JUBILACION VOLUNTARIA ANTICIPADA.-

60.1 El trabajador que tuviese una antigüedad en la empresa, al menos de siete años, siempre que se jubile voluntariamente, percibirá las cantidades que se reflejan a continuación, únicamente cuando con anterioridad a la iniciación del expediente administrativo de jubilación, obtenga por escrito la conformidad del empresario. De no existir tal conformidad expresa, no se causará derecho al percibo de tales cantidades, aunque el trabajador llegue a percibir de la Seguridad Social las prestaciones correspondientes, si a ello se hiciere acreedor.

60.2 Las cantidades seran las siguientes:

- 60.2.a Por jubilacion voluntaria anticipada a los 60 anos: seis mensualidades.
- 60.2.b Por jubilacion voluntaria anticipada a los 61 anos: cinco mensualidades.
- 60.2.c Por jubilacion voluntaria anticipada a los 62 anos: cuatro mensualidades.
- 60.2.d Por jubilacion voluntaria anticipada a los 63 anos: tres mensualidades.
- 60.2.e Por jubilacion voluntaria anticipada a los 64 anos: dos mensualidades.
- 60.2.f Por jubilacion voluntaria anticipada a los 65 anos: una mensualidad.

60.3 En todo caso, quedan excluidos del percibo de las cantidades que anteceden aquellos trabajadores que obtengan su jubilacion al amparo del Real Decreto Ley 18/81 de 20 de agosto.

ARTICULO 61.- JUBILACION ESPECIAL A LOS SESENTA Y CUATRO ANOS.-

61.1 De conformidad con el Real Decreto 14/81 dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con 64 anos cumplidos deseen acogerse a la jubilacion con el 100 por 100 de los derechos, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador en los terminos que la ley determina.

ARTICULO 62.- INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE.-

- 62.1 La Empresa se compromete a suscribir una Poliza de Seguro Colectivo de Vida y Accidentes, con las siguientes indemnizaciones:
- 62.1.a Muerte por cualquier causa: 542.500 Pesetas
 - 62.1.b Muerte por accidente laboral: 1.627.500 Pesetas
 - 62.1.c Invalidez permanente total o parcial, derivada de accidente: 1.627.500 Pesetas
 - 62.1.d Invalidez profesional: 542.500 Pesetas

ARTICULO 63.- INDEMNIZACIONES POR ROTURAS DE PROTESIS

63.1 Para los casos de rotura de gafas u otras protesis como consecuencia de accidente en el trabajo, se seguira el siguiente procedimiento:

- 63.1.a El trabajador afectado presentara escrito, con relacion detallada de los hechos y testigos que lo avalen, si los hubiere, ante la Direccion de la Empresa.
- 63.1.b Procedera el abono del 55% de la rotura, con una cantidad maxima de 11.745.- Pesetas.
- 63.1.c Para los casos en que la rotura solamente sea parcial, el abono procedera, exclusivamente, por el importe de la reparacion y siempre con la limitacion establecida en el parrafo anterior.

ARTICULO 64.-

Todos los trabajadores que no perciban el plus de distancia y que por sus jornadas especiales no pueden hacer uso de los autobuses de la empresa, seran trasladados a un punto proximo a su domicilio.

TABLA SALARIAL ANUAL 1.990

CONCEPTO	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
SALARIO BASE	2.049.110	1.598.335	1.527.890	1.386.635	1.247.935	1.186.615	1.136.975
PLUS ASISTENC.	166.805	166.805	166.805	166.805	166.805	166.805	166.805
PLUS CONVENIO	68.532	68.532	68.532	68.532	68.532	68.532	68.532
EXTRAS VER-NAV.	364.260	290.160	278.580	255.360	232.560	222.480	214.320
EXTRA BENEFICIOS	122.947	95.900	91.673	83.198	74.876	71.197	68.219
EXTRA PILAR	40.048	40.048	40.048	40.048	40.048	40.048	40.048
TOTAL SALARIOS	2.811.702	2.259.780	2.173.528	2.000.578	1.830.756	1.755.677	1.694.899
PLUS CONSOLID.	168.750	168.750	168.750	168.750	168.750	168.750	168.750
TOTAL ANUAL	2.980.452	2.428.530	2.342.278	2.169.328	1.999.506	1.924.427	1.863.649

CONCEPTO	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	1.042.440	1.013.605	955.570	927.100
PLUS ASISTENC.	166.805	166.805	166.805	166.805
PLUS CONVENIO	68.532	68.532	68.532	68.532
EXTRAS VER/NAV	198.780	194.040	184.500	179.820
EXTRA BENEFICIOS	62.546	60.816	57.334	55.626
EXTRA PILAR	40.048	40.048	40.048	40.048
TOTAL SALARIOS	1.579.151	1.543.846	1.472.789	1.437.931
PLUS CONSOLIDADO	168.750	168.750	168.750	168.750
TOTAL ANUAL	1.747.901	1.712.596	1.641.539	1.606.681

CATEGORIAS PROFESIONALES		SALARIO BASE DIA	PLUS FESTIVOS	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TOXICO	PLUS COMUNES	
NIVEL II	TITULADO SUPERIOR	5,614	4,211	-----	-----	PLUS CONVENIO	5,711
NIVEL III	TITULADO MEDIO-JEFE 1º ADM.	4,379	3,284	-----	-----	PLUS IDIOMA	4,000
NIVEL IV	ENGDO. GRAL.-ATS-AYTE. OBRA	4,186	3,140	-----	-----	PLUS ASISTENCIA	457
NIVEL V	JEFE DE 2º ADM.	3,799	2,849	-----	-----	PLUS CONSOLIDADO	750-725
NIVEL VI	OF 1º ADM.-DEL.-ENGDO. TALLER	3,419	2,564	855	684	PLUS DISTANCIA	429
NIVEL VII	CAPATAZ-CONTRAMAESTRE	3,251	2,438	813	650	PLUS CONDUCIR	2,622
NIVEL VIII	OF 2º ADM.-OF 1º MANUAL	3,115	2,336	779	623		
NIVEL IX	AUX. ADM.-OF 2º MANUAL	2,856	2,142	714	571		
NIVEL X	AYUDANTE OFICIO	2,777	2,083	694	555		
NIVEL XI	PEON ESPECIALISTA	2,618	1,964	655	524		
NIVEL XII	PEON	2,540	1,905	635	508		

TABLA DE ANTIGUEDADES 1990

CATEGORIAS PROFESIONALES		2 ANOS 5%	4 ANOS 10%	9 ANOS 17%	14 ANOS 24%	19 ANOS 31%	24 ANOS 38%	29 ANOS 45%
NIVEL II	TITULADO SUPERIOR	281	561	954	1,347	1,740	2,133	2,526
NIVEL III	TITULADO MEDIO-JEFE 1º ADM.	219	438	744	1,051	1,357	1,664	1,971
NIVEL IV	ENGDO. GRAL.-ATS-AYTE. OBRA	209	419	712	1,005	1,298	1,591	1,884
NIVEL V	JEFE DE 2º ADM.	190	380	646	912	1,178	1,444	1,710
NIVEL VI	OF 1º ADM.-DEL.-ENGDO. TALLER	171	342	581	821	1,060	1,299	1,539
NIVEL VII	CAPATAZ-CONTRAMAESTRE	163	325	553	780	1,008	1,235	1,463
NIVEL VIII	OF 2º ADM.-OF 1º MANUAL	156	312	530	748	966	1,184	1,402
NIVEL IX	AUX. ADM.-OF 2º MANUAL	143	286	486	685	885	1,085	1,285
NIVEL X	AYUDANTE OFICIO	139	278	472	666	861	1,055	1,250
NIVEL XI	PEON ESPECIALISTA	131	262	445	628	812	995	1,178
NIVEL XII	PEON	127	254	432	610	787	965	1,143

6.66H

CATEGORIAS PROFESIONALES		HORAS EXTRAORDINARIAS 75%						
		SIN ANTG:	2 ANOS 5%	4 ANOS 10%	9 ANOS 17%	14 ANOS 24%	19 ANOS 31%	24 ANOS 38%
NIVEL II	TITULADO SUPERIOR	1,249	1,311	1,374	1,461	1,549	1,636	1,724
NIVEL III	TITULADO MEDIO-JEFE 1º ADM.	978	1,027	1,076	1,144	1,213	1,281	1,350
NIVEL IV	ENGDO. GRAL.-ATS-AYTE. OBRA	936	983	1,030	1,095	1,161	1,226	1,292
NIVEL V	JEFE 2º ADM.	852	895	937	997	1,056	1,116	1,176
NIVEL VI	OF 1º ADM.-DEL.-ENGDO. TALLER	767	805	844	897	951	1,005	1,058
NIVEL VII	CAPATAZ-CONTRAMAESTRE	730	767	803	854	905	956	1,007
NIVEL VIII	OF 2º ADM.-OF 1º MANUAL	700	735	770	819	868	917	966
NIVEL IX	AUX. ADM.-OF 2º MANUAL	643	675	707	752	797	842	887
NIVEL X	AYTE. OFICIO	626	657	689	732	776	820	864
NIVEL XI	PEON ESPECIALISTA	592	622	651	693	734	776	817
NIVEL XII	PEON	558	586	614	653	693	731	770

6.66H

CATEGORIAS PROFESIONALES		HORAS EXTRAORDINARIAS 100%						
		SIN ANTG:	2 ANOS 5%	4 ANOS 10%	9 ANOS 17%	14 ANOS 24%	19 ANOS 31%	24 ANOS 38%
NIVEL II	TITULADO SUPERIOR	1,663	1,746	1,829	1,946	2,062	2,179	2,295
NIVEL III	TITULADO MEDIO-JEFE 1º ADM.	1,306	1,371	1,437	1,528	1,619	1,711	1,802
NIVEL IV	ENGDO. GRAL.-ATS-AYTE. OBRA	1,248	1,310	1,373	1,460	1,548	1,635	1,722
NIVEL V	JEFE 2º ADM.	1,134	1,191	1,247	1,327	1,406	1,486	1,565
NIVEL VI	OF 1º ADM.-DEL.-ENGDO. TALLER	1,022	1,073	1,124	1,196	1,267	1,339	1,410
NIVEL VII	CAPATAZ-CONTRAMAESTRE	974	1,023	1,071	1,140	1,208	1,276	1,344
NIVEL VIII	OF 2º ADM.-OF 1º MANUAL	931	976	1,024	1,089	1,154	1,220	1,285
NIVEL IX	AUX. ADM.-OF 2º MANUAL	857	900	943	1,003	1,063	1,123	1,183
NIVEL X	AYTE. OFICIO	837	879	921	979	1,038	1,096	1,155
NIVEL XI	PEON ESPECIALISTA	789	828	868	923	978	1,034	1,089
NIVEL XII	PEON	744	781	818	870	923	975	1,027

SECCION SEXTA

AGUARON

Núm. 42.323

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 25 de junio de 1990, aprobó inicialmente la modificación del artículo 49 de las Ordenanzas reguladoras de la delimitación de suelo urbano de Aguaron, quedando como sigue:

«Artículo 49. Superficie máxima edificable en planta: en planta baja, el 100 % de la parcela, y en altura, el 75 % de la parcela, a excepción de los edificios dedicados a equipamiento comunitario, en los que también se permitirá el 100 % de la parcela.»

De conformidad a lo establecido en el Reglamento de Planeamiento, se expone públicamente la mencionada modificación, a efectos de posibles reclamaciones, en esta Casa Consistorial, en horas de oficina municipal, durante el plazo de un mes, a partir del día siguiente a la presente publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Lo que se publica para general conocimiento.
Aguaron, 27 de junio de 1990. — El alcalde.

ALFAJARIN

Núm. 42.334

Don Ricardo-Juan Poza Poza ha solicitado la legalización de un taller de somieres, con emplazamiento en la avenida de Zaragoza, de esta localidad.

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.

Alfajarín, 25 de junio de 1990. — El alcalde.

BERDEJO

Núm. 42.326

El Pleno de este Ayuntamiento ha aprobado inicialmente su presupuesto anual para el ejercicio de 1990, cuyos estados de gastos e ingresos, nivelados, ascienden a 4.648.906 pesetas.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados en la Secretaría municipal por plazo de quince días, durante los cuales podrán presentarse las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente mencionado no se hubieran presentado reclamaciones se considerará aprobado definitivamente este presupuesto.

Berdejo, 11 de junio de 1990. — El alcalde.

CADRETE

Núm. 42.761

Ha sido aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos número 2 del presupuesto municipal de 1990 y del Plan plurianual de inversiones de 1990. Dicho expediente estará expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por espacio de quince días, durante los cuales se admitirán reclamaciones y sugerencias ante el Pleno.

Si al término del período de exposición no se hubieran presentado reclamaciones se considerará definitivamente aprobado.

Cadrete, 3 de julio de 1990. — El alcalde, Miguel-Angel Bosco.

EL BURGO DE EBRO

Núm. 46.623

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno el expediente instruido para la reducción del tipo de gravamen del impuesto de bienes inmuebles de naturaleza urbana, ejercicio de 1990, quedando éste establecido en el 0,27 %, se expone al público por plazo de treinta días, a efectos de que quien se estime interesado pueda presentar cuantas observaciones, sugerencias o reclamaciones considere oportunas, las cuales serán resueltas por el Ayuntamiento Pleno. Pasado dicho plazo sin que se hayan presentado reclamaciones, el acuerdo que se anuncia quedará automáticamente elevado a definitivo, en los términos prevenidos por el artículo 17.3 de la Ley 39 de 1988, reguladora de las haciendas locales.

El Burgo de Ebro, 16 de julio de 1990. — El alcalde.

PEDROLA

Núm. 46.891

Aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 17 de julio de 1990, la modificación de delimitación del suelo del sector 2 y calificación del sector 4, en previsión de futuras ampliaciones del sector 2, correspondiente a la zona industrial "El Pradillo", de las normas subsidiarias de Pedrola, según proyecto redactado por los arquitectos don Antonio Buj y don Miguel A. Vera, se expone al público el expediente instruido al efecto por el plazo de un mes, durante el cual podrá ser examinado por cuantas personas se consideren afectadas y formular cuantas observaciones o alegaciones estimen pertinentes.

Pedrola, 18 de julio de 1990. — El alcalde.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NUM. 1

Núm. 38.607

El juez del Juzgado de Primera Instancia número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 1.022 de 1988, a instancia de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja, representada por la procuradora doña Natividad-Isabel Bonilla Paricio, siendo demandados Servicios Integrados de Urbanismo, S. A., con domicilio en Ibáñez de Bilbao, 9, segundo, de Bilbao, y Edificio Gran Vía, 39, con domicilio en calle Múgica, 4, primero L, de Logroño, en reclamación de 26.295.607 pesetas de principal y otros 5.000.000 de pesetas para costas y gastos, se ha acordado notificar a Luis-Javier y Susana Díez García la existencia del procedimiento y el embargo causado sobre la finca registral 1.713, urbana, local planta baja en calle Múgica, 4-6-8, de Logroño, inscrito al tomo 928, libro 928, folio 44, como actuales propietarios de dicho local, y al mismo tiempo se les notifica que por la parte actora se ha designado a Antonio Laguens Alonso como perito para la valoración de los bienes inmuebles embargados, a fin de que dentro del segundo día puedan designar otro perito por su parte, si les conviniere.

Y para que sirva de notificación a los actuales propietarios de dicha finca, Luis-Javier y Susana Díez García, se expide el presente en Zaragoza a trece de junio de mil novecientos noventa. — El juez. — El secretario.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Déposito 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

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)

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