



# BOLETIN OFICIAL

DE LA

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLIV

Sábado, 29 de agosto de 1987

Núm. 196

### SECCION QUINTA

#### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Rectificación

Núm. 51.268

Advertido error material en la convocatoria de dos plazas de técnico auxiliar sanitario publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia* núm. 187, de fecha 19 de agosto de 1987, se acuerda la siguiente corrección de errores.

A la base segunda, condición c):

Donde dice "estar en posesión del título de bachiller superior, BUP o formación profesional de segundo grado".

Debe decir "estar en posesión del título de bachiller superior, BUP o formación profesional de segundo grado y carnet de conducir clase B".

Zaragoza a 21 de agosto de 1987. — El alcalde accidental, Luis García Nieto. — Por acuerdo de S. E.: El secretario general accidental, Federico Torres Curdi.

#### Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Distribuidora de Gas de Zaragoza, S. A.

Núm. 50.019

*RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Distribuidora de Gas de Zaragoza, S. A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Distribuidora de Gas de Zaragoza, S. A., suscrito el día 31 de julio de 1987 entre representantes de empresa y trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 5 de agosto de 1987, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la comisión deliberadora.

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

Zaragoza, 10 de agosto de 1987. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José L. Martínez Laseca.

#### Capítulo primero

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto del convenio. — Constituye el objeto del presente convenio colectivo, suscrito entre las representaciones de Distribuidora de Gas de Zaragoza, S. A., y de sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como de sus organizaciones representativas, siendo expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

Art. 2.º Ambito territorial. — Las normas establecidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de Zaragoza en los que se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de gas.

Art. 3.º Ambito personal. — Este convenio colectivo de trabajo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la empresa y que resulta afectado por la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido el personal excedente por cargo directivo.

Art. 4.º El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1988.

Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

Art. 5.º Vinculación a la totalidad. — El contenido del presente convenio colectivo constituye un todo orgánico, de tal forma que en el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos constituidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la comisión deliberadora.

Art. 6.º Prelación de normas. — Las normas de este convenio colectivo se aplicarán con prioridad a las del reglamento de régimen interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural.

Art. 7.º Continuidad de las condiciones no expresadas. — Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente convenio.

Art. 8.º Comisión mixta interpretativa del convenio. — Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral, a una comisión mixta interpretativa, que estará constituida por dos vocales económicos, designados por la dirección de la empresa, y dos vocales sociales, designados por el comité de empresa, todos ellos componentes de la comisión negociadora.

La comisión interpretativa la integran: don Enrique Chavero Moreno, don Fernando Cortina González, don Luis-Enrique Condón Lázaro y don Ismael Pelegrín Gran.

#### Capítulo II

##### Organización de trabajo

Art. 9.º Ordenación del trabajo. — Corresponde a la dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o suspensión de los servicios de la empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al comité de empresa por las leyes y por este convenio colectivo.

En el tablón de anuncios de cada centro de trabajo se expondrá el organigrama de la empresa.

Art. 10. Movilidad funcional y simultaneidad de tareas. — Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores (artículos 23 y 39).

#### Capítulo III

##### Clasificación profesional, provisión de vacantes y ascensos

Art. 11. Clasificación profesional. — A efectos de calificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Primera categoría especial. Jefes de departamento.

##### Personal técnico

Primera categoría.

Segunda categoría. Ayudante de ingeniero o de licenciado de primera.

Segunda categoría. Ayudante de ingeniero o de licenciado de segunda.

Segunda categoría. Ayudante de ingeniero o de licenciado complementario.

Tercera categoría.

Cuarta categoría.

Quinta categoría.

Sexta categoría.

##### Personal administrativo

Primera categoría. Jefe de grupo o licenciado.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Cuarta categoría. Oficial de primera.

Cuarta categoría. Oficial de segunda.

Quinta categoría. Auxiliar administrativo.  
Sexta categoría. Telefonista.

*Personal obrero*

—Subgrupo primero:  
Primera categoría.  
Segunda categoría. Oficial de primera.  
Categoría oficiales de segunda.  
Categoría oficiales de tercera.  
—Subgrupo segundo:  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.  
Subgrupo tercero:  
Segunda categoría. Peonaje.

*Personal auxiliar*

Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.

*Personal subalterno*

Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.  
Cuarta categoría.

*Personal de limpieza*

Jornada completa.

Art. 12. Comunicación de vacantes. — Cada jefe de departamento solicitará de la jefatura de personal, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, fallecimiento, etc.

La jefatura de personal estudiará la propuesta e informará de todos los aspectos al director general, quien, si lo cree conveniente, autorizará la provisión de vacantes. En este caso la provisión se hará mediante el oportuno concurso-oposición o por libre designación, según las normas que se establecen en artículos sucesivos.

Con cinco meses de antelación la dirección dará a conocer las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación.

Se convocarán para ello, y según las normas que se contemplan a continuación, sucesivamente:

- Convocatoria interna.
- Convocatoria externa.

Art. 13. Provisión de vacantes con personal de plantilla.

1. Vacantes correspondientes a las categorías de libre designación:

De las vacantes que se produzcan en estas categorías la jefatura de personal informará a todo el personal de la categoría de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón, y a la vista de las solicitudes presentadas propondrá a la dirección nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación o declararlo vacante.

En caso de exigir determinado título profesional se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que, reuniendo los requisitos del párrafo anterior, lo posea y lo haya informado previamente a la dirección de la empresa.

El anuncio de estas vacantes se comunicará al comité de empresa.

2. Vacantes correspondientes a las restantes categorías:

Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de concurso-oposición.

Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, a los cuales la empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

Art. 14. Normas por las que se regirán los concursos-oposición. — Como norma se establece que a cada concurso podrá presentarse cualquier empleado que se encuentre en la categoría inmediata inferior a la convocada o aquellos que acrediten los requisitos específicos de titulación indicados en el anuncio del concurso.

1. Anuncio del concurso:

Una vez autorizado el concurso-oposición la jefatura de personal elaborará la convocatoria, en la cual se harán constar los siguientes datos:

- Número de plazas.
- Categoría de las plazas.
- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Unidad.
- Condiciones de titulación o conocimientos.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Características de idoneidad para el cargo.

El anuncio será enviado a todos los centros de trabajo para su colocación en los tablones de anuncios.

2. Admisión de solicitudes:

El personal interesado solicitará participar en los concursos a la jefatura de personal.

La admisión de solicitudes tendrá un plazo, según haya sido fijado en el oportuno anuncio, que no será inferior a diez días ni superior a veinte días, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo. La jefatura de personal contestará a todos los interesados comunicando su admisión o, en caso contrario, las razones de su exclusión.

3. Tribunal:

Formarán parte del tribunal:

—El jefe de personal, que actuará como presidente.

—Un representante del departamento afectado por la vacante, clasificado en categoría superior.

—Un representante de otro departamento, clasificado igualmente en categoría superior, que actuará de secretario.

—Un representante del comité de trabajadores.

La ausencia de alguno de los miembros en cualquiera de las fases del concurso no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo.

4. Pruebas:

Con carácter general, en los concursos-oposición serán obligatorias las siguientes pruebas:

—Examen de conocimientos teóricos.

—Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.

Dependiendo de las plazas se aplicarán también todas o algunas de las siguientes:

—Examen práctico.

—Examen psicotécnico.

a) Examen teórico:

El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general considerados básicos en relación con la categoría del puesto.

Este examen tendrá la calificación de apto o no apto y será eliminatorio. Podrá convalidarse este examen a los que hubieren superado los cursos de formación en los que se desarrolle el programa correspondiente al concurso.

La puntuación en los exámenes teóricos será de 0 a 15 puntos.

b) Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo:

Se referirá a aquellos conocimientos teóricos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

La puntuación de los exámenes de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo será de 0 a 30 puntos.

c) Examen práctico:

Se referirá a aquellos conocimientos prácticos y tecnológicos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

La puntuación de los exámenes prácticos será de 0 a 35 puntos.

d) Examen psicotécnico:

La jefatura de personal podrá aplicar aquellos tests psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir.

e) Concurso de méritos:

La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la jefatura de personal. Se considerarán:

—Antigüedad, 5 puntos.

—Afinidad, 5 puntos.

—Idoneidad, 10 puntos.

f) Resumen de puntuaciones:

—Examen teórico, 15 puntos.

—Examen específico y seguridad, 30 puntos.

—Examen práctico, 35 puntos.

Concurso de méritos:

—Antigüedad, 5 puntos.

—Afinidad, 5 puntos.

—Idoneidad, 10 puntos.

Total, 100 puntos.

La jefatura de personal, una vez calificadas las pruebas, confeccionará el acta del concurso-oposición, donde se incluirá un cuadro resumen con las puntuaciones obtenidas por los concursantes en los diversos ejercicios realizados y las correspondientes al concurso de méritos. Este cuadro, una vez firmado por los miembros del tribunal, se presentará a la dirección para su resolución en el plazo de diez días desde la finalización de las pruebas.

g) Puntuación necesaria:

Para poder ser declarado apto es necesario alcanzar la mitad de la puntuación asignada en los exámenes de conocimiento específico y-o práctico.

Art. 15. Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso. — La dirección de la empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo:

Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigible en cada caso se realizarán pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, examen psicotécnico y-o teórico-práctico, como mínimo deberán tener el nivel exigido en los concursos internos.

En los concursos-oposición que se celebren para el ingreso en la empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los huérfanos o hijos de empleados y jubilados, y, a continuación, los que hubieran trabajado como eventuales.



b) Todas las vacantes de la categoría superior se cubrirán libremente por la empresa.

Art. 16. Ascensos. — El ascenso del personal se efectuará por medio de:

a) Concurso-oposición, que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.

b) Los cursos de formación, los cuales para convalidarlos sin oposición será preceptivo valorarlos con la calificación fija global de 50 puntos por conocimientos teóricos, específicos y de seguridad, y prácticos.

c) Por libre designación de la empresa, teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.

d) Según los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Por antigüedad de 8 años para:

1. Personal administrativo:

—De 5.ª categoría a 4.ª categoría. Oficial de segunda.

—De 4.ª categoría oficial de segunda a 4.ª categoría oficial de primera.

2. Personal obrero:

—De oficial de tercera a oficial de segunda.

—De oficial de 2.ª a 2.ª categoría oficial de primera.

Art. 17. Formación profesional. — El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y le permitan su promoción personal.

Convencidas ambas partes de lo anterior se atenderá a la formación con la doble finalidad siguiente:

—Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

—Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la empresa.

Para la obtención y seguimiento de estos objetivos se crea la comisión mixta de formación empresa-comité de empresa.

Art. 18. Escalafón de personal. — Los registros de personal, cerrados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán al comité de trabajadores y podrán ser examinados por los interesados en la jefatura de personal desde el mes de febrero siguiente.

Contendrán los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, servicio o departamento, categoría profesional, fecha de ingreso en la categoría y fecha de ingreso en la empresa.

#### Capítulo IV

##### Jornada de trabajo, horario, vacaciones

Art. 19. Jornada laboral y horario. — Durante el primer año de vigencia del convenio la jornada, en cómputo anual, será de 1.715 horas reales efectivas de trabajo para todo el personal, en tanto que para el segundo será de 1.710 horas efectivas de trabajo.

Con carácter general la jornada se realizará de forma continuada, de 7.30 a 15.00 horas.

Los sábados comprendidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre se considerarán como días de descanso.

El resto de los sábados del año serán, con carácter alternativo para el 50 % de la plantilla, como de descanso, merced a la prolongación horaria ya incluida en la jornada de trabajo.

Art. 20. Días festivos. — Todos los días declarados como festivos por la autoridad laboral tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Para 1987 se declaran como días festivos, a todos los efectos, el Sábado Santo y el 19 de junio, en tanto que para 1988 tendrán la consideración de festivos el 2 de enero, el Sábado Santo, y el 24 y 31 de diciembre.

Art. 21. El personal que trabaje en régimen de turno rotativo vendrá obligado, por imperativo de horario, a prestar servicio en turnos continuados de 8 horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El comité de empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

El calendario laboral del turno del mes "M" se establecerá, como máximo, el día 20 del mes "M-1", o, en su defecto, el día inmediato anterior laborable.

Art. 22. Vacaciones. — Son de veintiséis días laborables para toda la plantilla.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, salvo cuatro de estos días, que podrán disfrutarse separadamente, a elección del personal, el resto de las vacaciones se disfrutará hasta en dos únicos periodos. Antes del 30 de septiembre de cada año, en cada servicio se conocerá el calendario de los días aún no disfrutados por su personal.

Las vacaciones para el personal a turno, en general se disfrutarán en dos periodos: Uno de veinte días continuados y otro de seis días. Estos seis días serán de libre elección del personal, juntos o separadamente, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Quienes, total o parcialmente, tomen sus vacaciones entre el 7 de enero y el 30 de abril, así como durante el mes de noviembre, percibirán la cantidad de 1.600 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacación; en los meses de mayo y octubre, 1.100 pesetas.

El personal de nuevo ingreso o que reingrese las disfrutará en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año de ingreso o reingreso.

En la confección del calendario de vacaciones se tendrá en cuenta, con carácter preferente, la antigüedad de los trabajadores de cada departamento, siendo rotativa la prioridad en orden decreciente a la antigüedad de cada trabajador.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados, para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios queda convenida la división de su disfrute en dos periodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre.

Si el trabajador contrajese enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones se entenderán interrumpidas, siempre que lo justifique fehacientemente ante la empresa.

Art. 23. Residencias de verano. — Para aquellos trabajadores que tomen sus vacaciones, la empresa pondrá a su disposición dos viviendas en Aliaga (Teruel), por turnos rotativos de quince días.

La adjudicación de las plazas se hará dando preferencia al empleado que menos veces haya disfrutado en años anteriores de este beneficio, siendo su concesión mediante sorteo en caso de igualdad de condiciones.

Tendrán acceso a estas plazas los jubilados y huérfanos de empleados, siempre que no estuvieran solicitadas por un trabajador en activo.

La disponibilidad de las mismas no tendrá límite dentro del año.

#### Capítulo V

##### Régimen económico

El régimen económico del presente convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

##### Conceptos salariales

- a) Salario base.
- b) Complementos personales:
  1. Plus de antigüedad.
- c) Complementos de puesto de trabajo:
  1. Plus de turno.
  2. Plus de nocturnidad.
  3. Compensación festivos.
  4. Desplazamientos festivos.
- d) Complementos por cantidad o calidad:
  1. Horas extraordinarias.
  2. Plus de asistencia.
  3. Plus de condición.
  4. Servicio de retenes o imaginarias.
  5. Prima de productividad.
- e) Complementos de vencimiento superior al mes:
  1. Pagas extraordinarias.
  2. Beneficios.
  3. Bolsa de vacaciones.

##### Conceptos no salariales

1. Desayuno, media dieta y dieta.
2. Kilometraje.
3. Gratificación por quebranto de moneda.
4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.
5. Ayuda comida.

Art. 24. Salario base. — Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el anexo I.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fechas habituales.

Art. 25. Complementos personales. — Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

1. Plus de antigüedad: La percepción por antigüedad se fija en el 1,8 % del salario mínimo interprofesional vigente, por mes-año de servicio.

Art. 26. Complementos del puesto de trabajo. — Son los complementos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

1. Plus de turno. — El personal que trabaja en turno rotativo percibirá un plus de turno, con arreglo a la siguiente valoración:

—Turno cerrado (mañana, tarde, noche), 233 pesetas.

—Turno abierto (mañana, tarde), 175 pesetas.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de 8 horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a 12 horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan le será abonado el importe de medio plus de turno.

2. Plus de nocturnidad. — Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la ley.

Tiene derecho a percibirlo todo el personal que realice toda o parte de su jornada dentro del horario nocturno, estableciéndose para este último caso el devengo de la parte proporcional correspondiente.

3. Compensación de festivos: Los domingos y días festivos trabajados serán compensados con la jornada de fiesta que les corresponda y un 75 % del salario base.

Se establece una jornada anual para el año 1987 de 214 días laborables y para el año 1988 de 213 días.

4. Desplazamientos festivos: Cuando por necesidades del servicio sea necesario trabajar un día o varios, determinados previamente en el calendario como festivos o fiestas no recuperables, se abonará el 75 % del salario base por día desplazado.

Art. 27. Complementos por cantidad o calidad. — Son conceptos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias. — Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, se consideran como de inexcusable cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, sin previa autorización, y las que tengan el carácter de estructurales, pactándose como tales las siguientes:

—Siniestro, accidentes y averías en planta, en las redes de distribución y en las estaciones de regulación y medida que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originarse un corte de suministro en la planta, en las redes de distribución y en las estaciones de regulación y medida que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentren prestando servicio.

—Sustitución imprevista del personal de turno por un máximo de diez días desde la notificación de la ausencia.

Si existe alguna situación de emergencia no prevista, se comunicarán las decisiones sobre horas estructurales por parte de la dirección al comité de empresa.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones y por trabajadores, debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe y los acumulados durante el año en curso.

El valor de la hora extraordinaria se pacta en función de las demás mejoras acordadas en este convenio colectivo de trabajo y en su consideración conjunta.

Su importe es el que figura en el anexo II.

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el servicio lo permite y si se guarda dentro de los diez días siguientes, teniendo en este caso la consideración de día efectivamente trabajado a efectos del plus de asistencia. Superado este plazo sin guardar el descanso se percibirá su importe al precio establecido.

2. Plus de asistencia. — Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo se mantiene el plus de asistencia.

Su importe se establece por día efectivamente trabajado en 340 pesetas para el personal de turno. Para el resto del personal en 300 pesetas por día efectivamente trabajado, más en aquellos días que según el calendario laboral sean no laborables como consecuencia de la recuperación de jornada.

3. Plus de conducción. — Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la empresa al servicio de la misma; se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 368 pesetas.

4. Servicio de retenes o imaginarias. — En razón de la prima de productividad y atendiendo a las necesidades de servicio público encomendado a la empresa, se establecerá una comisión mixta, la cual, previo estudio y acuerdo de las partes, determinará el funcionamiento de un servicio de retén o imaginaria, cuya regulación y compensaciones económicas correspondientes quedarán fijadas por la comisión mixta.

El objetivo del servicio de retén o imaginaria es que el servicio inherente a la finalidad pública de la empresa pueda ser realizado con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral o en días de descanso, sin estar presentes en el puesto de trabajo.

Quien cubra este servicio de retén o imaginaria será compensado por ello, con diferenciación entre día laborable y día de descanso. La salida para realizar un trabajo efectivo será compensada con una prima de salida.

Quien sin pertenecer al servicio de retén o imaginaria fuera requerido para apoyarlo, percibirá también la prima de salida. En ambos casos percibirán el valor de las horas de trabajo realizadas con el valor de horas extraordinarias.

5. Prima de productividad. — La creación y organización de servicios, la estructuración y adecuación de la plantilla a ellos tiene como consecuencia una mejora de la productividad que será compensada con una prima de productividad en cuantía de 16.700 pesetas, a devengar en la nómina del mes de noviembre. Para 1988 será de 25.000 pesetas por empleado.

El comité de empresa se compromete a colaborar con la dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas se acuerden para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

Art. 28. Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Pagas extraordinarias. — Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de enero, marzo, junio, septiembre y diciembre.

2. Participación en beneficios. — El importe de la participación en beneficios, equivalente a 1,60 mensualidades del salario base vigente, se abonará en dos veces, una mensualidad en abril y el 0,60 en el mes de octubre.

3. Bolsa de vacaciones. — La bolsa de vacaciones se abonará en el mes de mayo, por un importe de 53.430 pesetas.

Art. 29. Conceptos no salariales.

1. Desayuno, media dieta y dieta. — Su valor es el pactado. Sus importes se detallan en el anexo II.

2. Kilometraje. — Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en actos de servicio para la empresa.

El precio por kilómetro será el mismo, cualquiera que sea el número de ocupantes.

3. Gratificación por quebranto de moneda. — Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los cajeros y cobradores que desempeñen principal y permanentemente trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieren producirse.

Atendiendo el número y volumen de las operaciones se establecen cinco categorías diferenciadas, con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades al mes y quebranto por año:

De 5.000 a 500.000 pesetas. 5.976 pesetas.

De 500.000 a 3.000.000 de pesetas. 11.952 pesetas.

De 3.000.000 a 9.000.000 de pesetas. 23.892 pesetas.

De 9.000.000 a 20.000.000 de pesetas. 47.784 pesetas.

Más de 20.000.000 de pesetas. 71.676 pesetas.

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse en cada caso el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacación o cualquier otra ausencia a la que la empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá asimismo a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos, desarrollen labores de cobro por suministro de energía.

4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre. — El personal que trabaje durante estas noches percibirá, por cada una de ellas, una gratificación de 6.500 pesetas.

5. Ayuda de comida. — Esta ayuda, dotada con 814 pesetas, será únicamente abonable al personal que realizando jornada continuada rebasa ésta en período no superior a una hora. Tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Art. 30. En caso de que el IPC establecido por el INE registrara el 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,7 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1986, se llevará a cabo la revisión salarial que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(IPC \text{ real} - 5,7) \frac{5,7}{5}$$

El incremento resultante de la revisión se abonará con efecto de 1 de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el segundo año de vigencia de este convenio la revisión salarial será la resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$(IPC \text{ real} - IPC \text{ previsto}) 133 \%$$

Los conceptos salariales utilizados en la negociación para el primer año de vigencia, una vez actualizados conforme a la previsión de 1987, experimentarán para 1988 un incremento del 133 % del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Art. 31. Otros incentivos y complementos individuales. — A la entrada en vigor de este convenio quedan congelados todos aquellos incentivos personales no determinados en convenio. Para su renovación o implantación podrá estudiarse en cada caso por la dirección de la empresa y el comité de empresa.



Art. 32. Abono de percepciones por entidad bancaria o caja de ahorros. — Por razones de seguridad los haberes se seguirán abonando a través de entidades bancarias o cajas de ahorros, libremente designadas por los interesados.

#### Capítulo VI Previsión social

Art. 33. Jubilación. — Se considerarán parte integrante de este convenio colectivo de trabajo las siguientes condiciones económicas:

La empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los 65 años de edad un complemento de jubilación, sin posterior actualización.

Cuando, ofrecida por la empresa, la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

A petición propia también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria, en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la empresa, todos los trabajadores que hayan cumplido los 65 años de edad.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el importe de sus ingresos anuales.

La empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los doce meses inmediatamente anteriores:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias reglamentarias.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Participación en beneficios.
- f) Bolsa de vacaciones.
- g) Plus de turno.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilaciones se exigirá a cada productor que haya cumplido los 65 años de edad que tenga cubierto el período de cotización que el Régimen General de la Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

Art. 34. Jubilación anticipada. — Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y tenga cubierto el período de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social podrá solicitar, con un preaviso de seis meses, la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

La empresa abonará una cantidad idéntica a la diferencia existente entre el 100 % de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes a la fecha de jubilación y el importe de la pensión que correspondería satisfacer al INSS si calculase la base reguladora, computando únicamente las bases de cotización de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al de la jubilación.

A todos los jubilados con posterioridad al 1 de enero de 1984 se les garantiza una pensión total no inferior a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

La empresa garantiza que el complemento de jubilación a su cargo se incrementará cada año en la cuantía precisa para que la pensión total, incluido lo satisfecho por el INSS, no sea inferior a la cantidad indicada en el párrafo anterior.

Esta garantía se aplicará sin efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1985 y se actualizará por última vez en 1 de enero del año en que se cumplan los 65 años de edad, quedando definitivamente fijado el complemento.

Esta garantía se aplicará a las personas que, en activo, realizaban jornada parcial en proporción a la jornada efectiva de trabajo.

La empresa no absorberá los aumentos de pensiones que acuerde el INSS respecto del personal que no afecte esta garantía.

Cuando, ofrecido por la empresa, por motivo de salud y previo dictamen de los servicios médicos, el complemento de la pensión no sea aceptado por el interesado, perderá el derecho al mismo. En estos casos deberá ser informado el comité de empresa, comprometiéndose la empresa, en tales situaciones, a la contratación de otro trabajador.

Art. 36. Viudedad. — Se concede un complemento de pensión para las nuevas situaciones de viudas-os que se puedan producir a partir de la fecha de vigencia del presente convenio.

Para su percepción serán requisitos indispensables:

- a) Que el causante figure en la plantilla del personal fijo de la empresa o haber sido jubilado de la misma después del 1 de enero de 1984.
- b) Que el viudo-a no trabaje por cuenta ajena.
- c) Que perciba pensión, por el concepto de viudedad, del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Su cuantía será determinada para el:

Personal fijo. — Se complementará la pensión asignada por el INSS con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 % de los haberes percibidos por el

empleado-a causante en el último año, por los conceptos salariales que figuran en el artículo 33 de este convenio.

Personal jubilado. — Se complementará la pensión de viudedad que perciba por el INSS con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 % de la pensión de jubilación del causante.

Estos complementos se abonarán mientras no se modifique la situación que los motiva y no serán revalorizados, variados o absorbidos en ningún caso.

Art. 36. Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad. — La empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del INSS una pensión mínima de jubilación igual al 120 % del salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año. Para 1987 el porcentaje a aplicar será el 130 %.

Las pensiones de viudedad serán de tres cuartas partes de la pensión mínima de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o pensiones, o la que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán del 20 % de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en catorce mensualidades.

La viudedad de empleados que reúnan también la condición de jubilados de la empresa podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el INSS.

Art. 37. Personal en situaciones de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad. — El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria continuará percibiendo el total de sus haberes fijos, o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social durante el período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

Art. 38. Personal en situación de invalidez permanente absoluta. — Al trabajador que cause baja definitiva en la empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, que complete el 100 % de sus remuneraciones fijas que tenga reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se absorberá por ningún concepto.

Art. 39. Personal en situación de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual. — El personal que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndolo sus percepciones anteriores íntegras hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de convenio.

En ningún caso la empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Art. 40. Reingreso de incapacitados. — A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente, y en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos organismos oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Art. 41. Inspección médica. — El servicio médico de empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 42. Seguro colectivo de vida. — La empresa, establecido un seguro de vida colectivo para sus trabajadores, conforme a las condiciones recogidas en las pólizas individuales entregadas, mantendrá el mismo durante la vigencia del presente convenio colectivo o, en su caso, hasta la fecha de jubilación del trabajador.

#### Capítulo VII

##### Asuntos sociales y asistenciales

Art. 43. Complemento individual. — El personal que tenga acceso al suministro de gas canalizado dispondrá de él mediante 12.684 termias por año, otorgadas con carácter gratuito, siendo el resto del consumo a precio de coste a la empresa.

Quienes no tengan dicho suministro de gas canalizado percibirán el precio de coste de las 12.684 termias en efectivo, y aquellos cuyo consumo sea inferior por la limitación de los aparatos de que dispongan, además del fluido, se les entregará en metálico la diferencia entre el gas realmente consumido y el máximo de termias concedidas gratuitamente.

En cuanto al personal que disponga de energía gratuita alternativa no percibirá este concepto.

Las presentes condiciones se hacen extensivas al personal jubilado, viudas de empleados y de jubilados y al personal en situación de incapacidad laboral absoluta.

Art. 44. Ayuda de estudios. — Se concederán de acuerdo con el reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad de 591.351 pesetas para hacer frente a su importe.

En 1988 esta cantidad se revisará con los criterios del artículo 30.

Art. 45. Préstamos para vivienda. — Se concederán al personal fijo en plantilla, por una cantidad de 500.000 pesetas, sin devengar interés alguno, y se amortizará mediante descuentos mensuales o anuales en nómina, durante cinco años.

Estos préstamos se concederán para la adquisición o construcción de la vivienda propia que constituya el domicilio habitual del trabajador, siempre que no posea más de una vivienda.

La empresa realizará las gestiones oportunas ante entidades de crédito, al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin, en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspenso las amortizaciones del préstamo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador la empresa condonará la porción de préstamo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos requerirán el informe favorable del comité de empresa.

Art. 46. Préstamos personales. — Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, párrafo segundo, punto 1 del artículo 29.

Art. 47. Premios de vinculación. — Para recompensar la permanencia en la sociedad se concederán en la cuantía que se indican:

—A los 25 años, 40.000 pesetas.

—A los 35 años, 50.000 pesetas.

—A los 40 años, 75.000 pesetas.

—A los 45 años, 75.000 pesetas.

—A los 50 años, 100.000 pesetas.

A los 25 y 50 años se darán, además, las tradicionales placas conmemorativas.

Art. 48. Premio de jubilación. — El personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1987 percibirá su importe, establecido en 125.000 pesetas en el momento de la jubilación.

Art. 49. Aguinaldo. — Se mantendrá durante la vigencia del convenio el mismo aguinaldo.

Art. 50. Ayuda a las vacaciones. — Durante el primer trimestre de cada año la dirección y el comité de empresa establecerán las condiciones en que se otorga esta ayuda, de acuerdo con el reglamento laboral elaborado al efecto.

#### Capítulo VIII

Art. 51. Garantías sindicales:

a) Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del comité, para uso de uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

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

f) Serán de cargo de la empresa las dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los miembros del comité de empresa.

Art. 52. Prácticas antisindicales. — En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 53. De la sección sindical. — Se estará a lo dispuesto en la LOLS.

Art. 54. Participación sindical en la empresa pública. — Se estará a lo dispuesto en el acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública, establecido en virtud del artículo 21 del AES, entre responsables de la empresa pública y la UGT, y ello en sus propios términos.

#### Disposiciones transitorias

Primera. Ambas partes se comprometen a negociar la implantación de un fondo de pensiones conforme a las posibilidades que ofrezca la nueva Ley de Fondos de Pensiones.

Segunda. La empresa procederá a gestionar con otras compañías de seguros las posibles mejoras del actual seguro colectivo.

#### Disposición derogatoria

El presente convenio colectivo de trabajo sustituya al publicado por resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de 16 de abril de 1985 (BOP de 27 de mayo de 1985), así como a las modificaciones publicadas por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de marzo de 1986 (BOP de 11 de abril de 1986), que, en consecuencia, quedan sin efecto.

#### ANEXO I

Categorías	Sueldo base Mensual	Sueldo año 1987 18,60
1.ª categ. esp. Jefe departamento .....	223.866	4.163.908
Personal técnico:		
1.ª categoría .....	174.666	3.248.788
2.ª categoría. Ayte. ing. o lic. 1.ª .....	168.642	3.136.741
2.ª categoría. Ayte. ing. o lic. 2.ª .....	146.452	2.724.007
2.ª categoría. Ayte. ing. o lic. compl. ....	134.286	2.497.720
3.ª categoría .....	114.490	2.129.514
4.ª categoría .....	106.905	1.988.433
5.ª categoría .....	98.261	1.827.655
6.ª categoría .....	91.917	1.709.656
Personal administrativo:		
1.ª categoría. Jefe grupo o ludo. ....	174.666	3.248.788
2.ª categoría .....	134.286	2.497.720
3.ª categoría .....	114.490	2.129.514
4.ª categoría. Oficial 1.ª .....	106.905	1.988.433
4.ª categoría. Oficial 2.ª .....	95.442	1.775.221
5.ª categoría. Auxiliar admvo. ....	89.370	1.662.282
6.ª categoría. Telefonista .....	89.370	1.662.282
Personal obrero. Subgrupo primero:		
1.ª categoría .....	106.905	1.988.433
2.ª categoría. Oficial 1.ª .....	95.442	1.775.221
Categoría oficiales 2.ª .....	91.917	1.709.656
Categoría oficiales 3.ª .....	89.370	1.662.282
Subgrupo segundo:		
2.ª categoría .....	95.442	1.775.221
3.ª categoría .....	91.917	1.709.656
Subgrupo tercero:		
2.ª categoría. Peonaje .....	87.410	1.625.826
Personal auxiliar:		
1.ª categoría .....	91.917	1.709.656
2.ª categoría .....	89.370	1.662.282
3.ª categoría .....	89.370	1.662.282
Personal subalterno:		
1.ª categoría .....	91.917	1.709.656
2.ª categoría .....	89.370	1.662.282
3.ª categoría .....	89.370	1.662.282
4.ª categoría .....	87.410	1.625.826
Personal limpieza:		
Jornada completa .....	87.410	1.625.826



## ANEXO II

Categorías	DIETAS				Hora ordinaria pactada	Hora extr. 75 %
	Desayuno	J. nocturna	Completa	Media		
<b>Personal técnico:</b>						
Segunda categoría. Ayte. ingeniero o de ldo. c. ....	213	1.119	4.784	1.733	1.096	1.917
Tercera categoría .....	213	954	3.963	1.404	933	1.634
Cuarta categoría .....	213	892	3.963	1.404	872	1.526
Quinta categoría .....	213	820	3.963	1.404	802	1.404
Sexta categoría .....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
<b>Personal administrativo:</b>						
Segunda categoría .....	213	1.119	4.784	1.733	1.096	1.917
Tercera categoría .....	213	954	3.963	1.404	933	1.634
Cuarta categoría. Oficial de primera .....	213	892	3.963	1.404	872	1.526
Cuarta categoría. Oficial de segunda .....	213	795	3.963	1.404	779	1.364
Quinta categoría. Auxiliar administrativo .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
Sexta categoría. Telefonista .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
<b>Personal obrero. Subgrupo primero:</b>						
Primera categoría .....	213	892	3.963	1.404	872	1.526
Segunda categoría. Oficial de primera .....	213	795	3.963	1.404	779	1.365
Categoría oficiales de segunda .....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Categoría oficiales de tercera .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
<b>Subgrupo segundo:</b>						
Segunda categoría .....	213	795	3.963	1.404	779	1.365
Tercera categoría .....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
<b>Subgrupo tercero:</b>						
Segunda categoría. Peonaje .....	213	728	3.963	1.404	713	1.246
<b>Personal auxiliar:</b>						
Primera categoría .....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Segunda categoría .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
Tercera categoría .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
<b>Personal subalterno:</b>						
Primera categoría .....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Segunda categoría .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
Tercera categoría .....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
Cuarta categoría .....	213	728	3.963	1.404	713	1.246
<b>Personal de limpieza:</b>						
Jornada completa .....	213	728	3.963	1.404	713	1.246

### Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia

Contratación de servicios de transporte escolar para el curso 1987-88

Núm. 51.235

En el tablón de anuncios de esta Dirección Provincial se encuentra, a disposición de las personas interesadas, el pliego de cláusulas-tipo que han de regir la adjudicación directa de los servicios de transporte escolar para el curso 1987-88, así como las características y precios de las rutas objeto de contratación.

Estas rutas afectan a las localidades de Tarazona, Utebo, Zaragoza y barrios.

Se establece un plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente al que se haga público el presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que las empresas transportistas interesadas presenten sus ofertas económicas para todas o alguna(s) de las rutas a contratar, conforme establece el artículo 117 del Real Decreto 2.528 de 1986, de 28 de noviembre ("BOE" del 12 de diciembre), por el que se modifica el Reglamento General de Contratación del Estado.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 21 de agosto de 1987. — El jefe del Servicio de la Unidad de Gestión de Personal y Servicios, Miguel-Angel Villuendas Rodríguez.

### Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Montes

Núm. 51.251

La Sociedad Cooperativa Cerealista Bajo Gállego, de Responsabilidad Limitada, con domicilio social en calle San Voto, número 6, en Zaragoza, tras cumplir los trámites previos determinados, ha presentado en este Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Montes solicitud para acogerse al régimen establecido por la Ley 29 de 1972, de 22 de julio, de Agrupacio-

nes de Productores Agrarios para el grupo Cereales, con ámbito en San Mateo de Gállego, Leciñena, Ontinar del Salz, Peñaflor de Gállego y Villamayor.

Este Servicio Provincial anuncia que todos los interesados podrán examinar el expediente y el informe realizado sobre el mismo por la Cámara Agraria Provincial, en sus locales, situados en la calle Vázquez de Mella, número 8, cuarta planta, de Zaragoza, durante el plazo de ocho días hábiles a partir de la publicación del presente anuncio y dentro del horario al público, establecido de 8.30 a 14.30 horas. Durante este período, cualquiera que se considere afectado podrá realizar, por escrito, cuantas alegaciones considere oportunas.

Zaragoza, 20 de agosto de 1987. — El jefe del Servicio Provincial, Enrique Martínez Navarro.

## SECCION SEXTA

ALCONCHEL DE ARIZA

Núm. 50.960

Ajustándose al Plan de aprovechamientos y a los pliegos de condiciones que se hallan de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento, el día 17 de septiembre próximo y hora de las 11.00 tendrá lugar en la Casa Consistorial, bajo mi presidencia o la del concejal en quien delegue, la subasta de los aprovechamientos de los pastos del monte número 2 del Catálogo, para el año forestal 1987-88:

Monte "El Chaparral", de 300 hectáreas, para 300 reses lanaras y 10 de cabrío.

Tasación, 9.900 pesetas.

En caso de quedar desierta la primera subasta se celebrará la segunda al día siguiente, en el mismo local y a la misma hora.

Serán de cuenta del rematante todos cuantos gastos se originen de anuncios, reintegros, etc.

Alconchel de Ariza, 20 de agosto de 1987. — El alcalde.

**ALFORQUE**

Núm. 50.791

No habiéndose formulado reclamaciones o sugerencias contra el expediente número 1 de modificación de créditos del presupuesto único vigente, se considera definitivamente aprobado, conforme a lo determinado en el acuerdo inicial, cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

- A) Aumentos. — Suplementos de crédito:
2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 750.000.
  6. Inversiones reales, 1.184.037.
- Total aumentos, 1.934.037 pesetas.

- B) Los anteriores aumentos serán financiados de la forma siguiente:
1. Superávit del ejercicio de 1986, 834.037.
  2. Por mayores ingresos sobre los totales previstos, 1.100.000.
- Total deducciones, 1.934.037 pesetas.

Lo que se publica a los efectos previstos en el artículo 446-3 del Real Decreto 781 de 1986, de 18 de abril.  
Alforque, 18 de agosto de 1987. — El alcalde.

**ALHAMA DE ARAGON**

Núm. 51.245

Ha sido elevada a definitiva, en virtud de acuerdo plenario de la Corporación de fecha 13 de julio de 1987, al no haberse presentado reclamación alguna en tiempo hábil, la aprobación del expediente número 1 de modificaciones de créditos del presupuesto ordinario de 1987:

- A) Aumentos:
2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 3.525.000 pesetas.
- Total aumentos, 3.525.000 pesetas.

- B) Deducciones:
- Aplicación disponible superávit 1986, 3.525.000.  
Total deducciones, 3.525.000 pesetas.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 446,3.5 del texto refundido y, en su caso, a los efectos de iniciar el plazo de quince días, para interponer recurso ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial por los interesados en el expediente.

Alhama de Aragón, 19 de agosto de 1987. — El teniente de alcalde.

**ENCINACORBA**

Núm. 51.243

El próximo día 29 de septiembre, a las 7 de la tarde, tendrá lugar en este Ayuntamiento la subasta de los siguientes aprovechamientos de pastos:

- Monte "Carracodos y Valdepuerco", para 600 lanares y 22 cabrios. Precio de tasación, 35.500 pesetas.
- Monte "La Dehesilla", para 240 lanares. Precio de tasación, 3.000 pesetas.
- Monte "Las Lastras", para 3.888 lanares. Precio de tasación, 18.000 pesetas.

Siendo el período de los citados aprovechamientos desde el 1 de octubre de 1987 al 30 de septiembre de 1988.

Las distintas ofertas podrán presentarse, en días y horas laborables, en las oficinas municipales, hasta 5 minutos antes de la celebración de la subasta, en sobre cerrado.

Encinacorba a 20 de agosto de 1987. — El alcalde.

**ISUERRE**

Núm. 50.793

A las 17.00 horas del jueves siguiente al día en que se cumplan veinte de aparecer el presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, se celebrarán en la Casa Consistorial las subastas públicas para la adjudicación del aprovechamiento de los pastos de los siguientes montes de utilidad pública:

Monte consorciado "Escarnito y Zuzanero", de 97 hectáreas, autorizado para 1.164 cabezas de ganado lanar. El tipo de tasación es de 5.000 pesetas.

Monte "Común o Blanco", de 260 hectáreas, autorizado para 300 cabezas de ganado lanar, 10 de cabrio y 10 de vacuno. El tipo de tasación es de 17.210 pesetas.

Monte "Pinar, Selva y Puyarena", de 114 hectáreas, autorizado para 100 cabezas de ganado lanar y 20 de vacuno. El tipo de tasación es de 9.240 pesetas.

El aprovechamiento podrá comenzar el día 1 de octubre de 1987 y finalizará el 30 de septiembre de 1988.

Pliego de condiciones: Quedará expuesto al público durante el plazo de ocho días.

Presentación de proposiciones: En la Secretaría del Ayuntamiento durante todos los días hábiles hasta el anterior, inclusive, al de la celebración de las subastas.

Fianzas: el 5 % del tipo de tasación en la provisional y el 10 % de la adjudicación en la definitiva.

En el caso de quedar desierta alguna de estas subastas se celebrará una segunda, a los seis días hábiles, a la misma hora, en el mismo lugar y en las mismas condiciones.

Isuerre, 13 de agosto de 1987. — El alcalde, Alberto Artieda Labarta.

**MALLEN**

Núm. 51.250

Queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, por espacio de quince días, el padrón del impuesto de vehículos de motor del ejercicio de 1987. Durante dicho plazo podrá ser examinado, en horas de oficina, y formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Mallén a 20 de agosto de 1987. — El alcalde, Isidoro Palacios Roncal.

**MARIA DE HUERVA**

Núm. 51.249

En uso de las facultades que me confiere la normativa vigente, he resuelto nombrar tenientes de alcalde de este Ayuntamiento a don Alberto Pla Julián y a don José Celma Anglés, por este orden.

Lo que se hace público a los efectos previstos en el art. 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2.568 de 1986.

María de Huerva, 20 de agosto de 1987. — El alcalde, Jesús-Angel López Laporta.

**MEZALOCHA**

Núm. 51.244

A las 18.00 horas del día siguiente al en que se cumplan veinte días hábiles, contados a partir de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, se celebrará subasta para el aprovechamiento de pastos del monte "Valhondo", núm. 114-A del Catálogo provincial, para 350 cabezas de ganado lanar y 8 de cabrio, bajo el tipo de tasación, en alza, de 25.000 pesetas.

El pliego de condiciones se halla de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento, y las proposiciones, en pliego cerrado, deberán presentarse en la Secretaría del Ayuntamiento hasta las 12.00 horas del inmediato anterior al señalado para la subasta, siendo de cuenta del rematante el importe de cuantos gastos lleve consigo este aprovechamiento.

Mezalocha a 20 de agosto de 1987. — El alcalde, Angel Pérez.

**QUINTO**

Núm. 51.234

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión del día 20 de agosto de 1987, el pliego de condiciones económico-administrativas que ha de regir la contratación por concierto directo del servicio de recogida de basuras y su vertido, así como el de la conducción de la ambulancia sanitaria, se somete a información pública por plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para oír las reclamaciones a que hubiere lugar.

Quinto, 21 de agosto de 1987. — El alcalde.



# BOLETIN OFICIAL

DE LA

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

**TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:**

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

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

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