



# BOLETIN OFICIAL

DE LA

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLV

Viernes, 2 de septiembre de 1988

Núm. 201

### SECCION PRIMERA

#### Ministerio para las Administraciones Públicas

Núm. 61.083

**ORDEN de 22 de agosto de 1988 por la que se regula el procedimiento a seguir en el trámite de las subvenciones para reparar los daños causados por las recientes lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Valladolid y Zaragoza.**

En el Real Decreto-ley 5 de 1988, de fecha 29 de julio, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las recientes lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Valladolid y Zaragoza, se establece, en su disposición adicional tercera, que el Gobierno y los distintos departamentos ministeriales dictarán, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en aquél.

En consecuencia, y a fin de agilizar la tramitación de los expedientes relativos a proyectos de obra para reparación de los daños producidos por las citadas lluvias torrenciales y tormentas en servicios e instalaciones de Entidades locales, parece oportuno establecer el procedimiento a seguir para la obtención de las subvenciones estatales, así como para el efectivo seguimiento de las diferentes acciones que se hayan acordado.

Por cuanto queda expuesto, y en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

**Primero.** La presente Orden será de aplicación en los términos municipales de las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Valladolid y Zaragoza, que estén comprendidos en la zona catastrófica y sean declarados afectados por el Ministerio del Interior, de conformidad con el artículo primero, apartado 2 del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio.

**Segundo.** Las ayudas previstas en esta Orden se destinarán a la reparación de daños causados por las recientes lluvias torrenciales y tormentas en los servicios e instalaciones de las Entidades Locales, señalados en el apartado 3 del artículo 1.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, y que hayan de ser reparados por las Entidades Locales, las Instituciones de los Territorios Históricos del País Vasco, la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad Autónoma de La Rioja, no destinándose estas ayudas a cubrir los gastos propios de la primera fase de emergencia, dirigida a atender las necesidades de carácter más urgente y perentorio.

**Tercero.** Las autoridades de las Comunidades Autónomas, en coordinación con las correspondientes comisiones provinciales de Gobierno, podrán enviar a la Comisión Interministerial prevista en el apartado 1, artículo 12, del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, a través de la Dirección General de Análisis Económico Territorial del Ministerio para las Administraciones Públicas, relación y valoración de los daños ocasionados en los municipios declarados como afectados y correspondientes a servicios e instalaciones de las Entidades Locales.

**Cuarto.** Las Diputaciones Provinciales y las Instituciones de los Territorios Históricos del País Vasco, así como la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad Autónoma de La Rioja, por sí o a propuesta —en su caso— de los Ayuntamientos afectados, remitirán en plazo máximo de tres meses, a los delegados del Gobierno o gobernadores civiles, los proyectos de las obras necesarias para la reparación de los daños ocasionados, a fin de que la Comisión Provincial de Gobierno correspondiente emita informe, en el plazo máximo de quince días, sobre los siguientes aspectos:

a) Que la tipología de las obras corresponda a la contenida en el apartado segundo de la presente disposición.

b) Carácter de las reparaciones relativo a si las obras propuestas se acomodan estrictamente al proyecto original, o implican alteraciones al mismo, en cuyo caso se deberá estimar la conveniencia o no de estas modificaciones. Si no se considerasen justificadas las variaciones introducidas la Comisión Provincial de Gobierno lo comunicará razonadamente a la respectiva Diputación Provincial, a las Instituciones del Territorio Histórico correspondiente, a la Comunidad Foral de Navarra o a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

c) Necesidad y valoración de las obras.

**Quinto. 1.** Los delegados del Gobierno y los gobernadores civiles remitirán a la Dirección General de Análisis Económico Territorial del Ministerio para las Administraciones Públicas, con el informe favorable de la Comisión Provincial de Gobierno, relación cuantificada de los proyectos de obra, ajustándose los datos al modelo adjunto (anexo 1).

**2.** A la vista de la expresada relación, el Ministerio para las Administraciones Públicas procederá a la tramitación de las subvenciones en la forma prevista en el artículo 10 del Real Decreto 1.673 de 1981, de 3 de julio, por el que se regula el régimen de planes provinciales.

De las subvenciones libradas sólo podrá disponerse para el pago de las certificaciones de obra correspondientes a los proyectos de reparación de los daños.

**Sexto. 1.** De acuerdo con lo establecido en el apartado 2, artículo 1.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio, la subvención del Estado cubrirá el porcentaje que se determine por el Gobierno, apreciadas las circunstancias del daño, respecto a los proyectos de obra de reparación de las distintas Entidades Locales. Esta subvención irá con cargo al crédito que para reparar los daños causados se consigne en el concepto presupuestario correspondiente.

**2.** La parte restante será financiada con aportaciones de las Diputaciones Provinciales o, en el País Vasco, de las Instituciones de los Territorios Históricos, y/o los Ayuntamientos y con las subvenciones que puedan acordar, en su caso, las Comunidades Autónomas. La aportación a realizar por las Entidades Locales podrá ser cubierta, en su totalidad, con cargo al crédito del Banco de Crédito Local de España, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.º del Real Decreto-ley 5 de 1988, de 29 de julio.

**3.** En ningún caso, la subvención acumulada procedente de las Administraciones Públicas, más el crédito complementario oficial, podrá superar el del importe del proyecto de reparación. A tal efecto, cada proyecto vendrá provisto del correspondiente plan de financiación, con especificación de todas las fuentes utilizadas, según anexo 2.

**Séptimo.** Las Entidades Locales, las Instituciones de los Territorios Históricos en el País Vasco, la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad Autónoma de La Rioja ejecutarán las obras aprobadas. Dichas comunidades, las Diputaciones Provinciales y las Instituciones de los Territorios Históricos darán cuenta al Ministerio para las Administraciones Públicas, a través de la Dirección General de Análisis Económico Territorial, a finales de cada trimestre natural, del estado de ejecución de las obras, utilizando a tal efecto el modelo del anexo 3.

Las obras deberán ser contratadas, o iniciadas si fueran ejecutadas por administración, en un plazo de tres meses a partir de la comunicación que el Ministerio para las Administraciones Públicas realice a las Comunidades, Diputaciones o Instituciones interesadas, relacionando los proyectos de obra aprobados y el importe de la subvención concedida.

**Octavo.** La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 22 de agosto de 1988. — Almunia Amann.

(Del "BOE" núm. 202, de fecha 23 de agosto de 1988.)

ANEXO 1

Lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Valladolid y Zaragoza

Relación cuantificada de los proyectos de obras para la reparación de los daños producidos en servicios e instalaciones de Corporaciones Locales, informados favorablemente por las Comisiones Provinciales de Gobierno.

PROVINCIA DE .....  
(Importe en pesetas)

Municipio	Localidad (1)	Número de la obra (2)	Denominación de la obra	Importe		
				Reposición	Ampliación	Total

(1) En el caso de carreteras o caminos, señalar los intervalos de puntos kilométricos.  
(2) Se asignará numeración correlativa a las obras aprobadas.

Don ....., Secretario de la Comisión Provincial de Gobierno de .....

CERTIFICO: Que la presente relación cuantificada corresponde al acuerdo de la sesión de la Comisión del día ..... en la que se ha informado favorablemente.

Visto bueno: El Presidente, .

El Secretario,

ANEXO 2

Lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Valladolid y Zaragoza

Régimen financiero de las obras

PROVINCIA DE .....  
(Importe en pesetas)

Municipio	Localidad	Denominación de la obra	Aportación estatal		Aportaciones de otras AA. PP.		Ayuntamiento		Diputación		Total
			A través del MAP	Otras subvenciones del Estado	CC. AA.	Otras	Fondos propios	B.C.L.E.	Fondos propios	B.C.L.E.	

ANEXO 3

Lluvias torrenciales y tormentas en las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Valladolid y Zaragoza

Seguimiento de las obras para la reparación de los daños producidos por las inundaciones en servicios e instalaciones de las Corporaciones Locales de la provincia de .....

Situación a fecha de .....

Municipio	Localidad	Número de la obra	Denominación de proyectos	Presupuesto total		Certificación de obra
				Aprobado	Adjudicado	Importe acumulado

Don ..... en su calidad de .....

CERTIFICO: Que los anteriores datos se deducen de los documentos comprobantes de la ejecución de obras.

Visto bueno:

## SECCION QUINTA

### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Por error material sufrido en resolución de 29 de julio de 1988, publicado en este *Boletín Oficial de la Provincia* con fecha 26 de agosto de 1988, esta Muy Ilustre Alcaldía-Presidencia, en uso de las facultades que le vienen atribuidas por la legislación vigente, y al amparo de lo previsto en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo, viene a disponer las siguientes rectificaciones:

Primera. — Se añaden los siguientes puestos de trabajo en el Area de Urbanismo e Infraestructuras: Jefe de Negociado de Registro y Archivo de la Sección de Registro General y Personal del Servicio de Servicios Generales, y jefe de negociado de Asuntos Generales de la Sección Jurídica de Planeamiento del Servicio de Planeamiento, ambas pertenecientes al grupo C y nivel de complemento de destino 20.

Segunda. — En el Area de Urbanismo e Infraestructura, el jefe de Negociado de Asuntos Generales, el jefe de Negociado de Actuaciones Vía Pública y el jefe de Negociado Administrativo pertenecen al Servicio de Ejecución del Planeamiento y no al Servicio de Planeamiento.

Tercera. — En el Area de Régimen Interior aparece por error el jefe de Negociado de Quintas, sin que en este momento resulte conveniente la provisión de dicho puesto de trabajo.

Zaragoza, 30 de agosto de 1988. — El alcalde-presidente, Luis García-Nieto Alonso. — P. M. S.: El secretario general.

### Tesorería Territorial de la Seguridad Social

#### UNIDAD DE RECAUDACION EJECUTIVA NUM. 5

##### Notificación de embargo de bienes inmuebles

Núm. 60.595

Tramitándose en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva expediente administrativo de apremio contra el deudor que a continuación se cita, y desconociéndose la existencia de otros bienes embargables en esta Unidad, declaro embargado el inmueble perteneciente a Urbanizaciones Bilibis, S. A., que a continuación se describe, por los descubiertos que igualmente se expresan:

Urbana. — Casa con bodega y vajillos vinales, en el Rincón de la Nevería, número 5, de 80 metros cuadrados de extensión superficial, lindante por la derecha entrando, casa de Mauricio Larraga; izquierda, con Eusebio Navarro, y espalda, con Francisco Sancho Trigo.

Descubiertos. — Concepto: Descubierto total requerimiento régimen general. Período: Enero 1983 a junio 1984. Principal: 636.924 pesetas. Recargo: 127.383 pesetas.

El total, incluidas 159.231 pesetas para costas a resultas, asciende a 923.538 pesetas.

Del citado embargo se efectuará anotación preventiva de embargo en el Registro de la Propiedad a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, y siendo Urbanizaciones Bilibis, S. A., interesada, a quien se refiere la presente diligencia, se le notifica, con la advertencia de que puede designar perito que intervenga en la tasación.

Recurso. — Contra este acto puede interponer recurso ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social en el plazo de ocho días, contados a partir de la notificación de la presente diligencia. El procedimiento administrativo de apremio no se suspenderá, aunque se interponga recurso, salvo en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Y encontrándose el interesado en situación de rebeldía, por paradero desconocido, se hace la presente notificación en virtud de lo dispuesto en el artículo 104.3 de la Orden de desarrollo vigente del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Calatayud a 22 de agosto de 1988. — El recaudador ejecutivo, P. O., Carmen García Rodríguez.

### Tesorería Territorial de la Seguridad Social

#### UNIDAD DE RECAUDACION EJECUTIVA NUM. 2

##### Subasta de bienes muebles

Núm. 61.646

El recaudador ejecutivo de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 24 de noviembre próximo, a las 11.00 horas, tendrá lugar en esta Unidad de Recaudación (sita en avenida de Goya, 13, bajo), la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se relacionan, embargados a Stilmode, S. L. La descripción y tipo para la subasta corresponde al siguiente detalle:

##### Lote 1.º

Seis máquinas de coser industriales "Singer" (completas).  
Una máquina de coser industrial, "Singer" (completa).  
Dos máquinas de coser industriales, "Brother" (completas).  
Dos máquinas de coser industriales, "Sigma" (completas).  
Nueve máquinas de coser industriales, "Alfa" (completas).  
Una máquina remalladora, "Brother", industrial (completa).  
Cuatro mesas de plancha con dos generadores de vapor, "Gelital Ibérica".  
Una termofijadora "Giconmes".  
Una máquina de ojales, "Brother".  
Tipo de subasta: Primera licitación, 3.770.000 pesetas; segunda licitación, 2.827.500 pesetas.

##### Lote 2.º

Cincuenta carros de transporte de prendas.  
Cuarenta sillas.  
Un tablero preparación de 13 metros.  
Dos tableros preparación, de 1,5 metros cada uno.  
Ocho barras para colgadores grandes.  
Dos barras para colgadores medianos.  
Cuatro módulos con cuatro taquillas cada uno.  
Seis extintores.  
Tipo de subasta: Primera licitación, 276.000 pesetas; segunda licitación, 207.000 pesetas.

##### Lote 3.º

Sistema de alarma antirrobo.  
Un ventilador extractor.  
Tres aerotermos.  
Tres ventiladores de techo.  
Tres ventiladores de sobremesa.  
Un generador de aire caliente a gasóleo.  
Tipo de subasta: Primera licitación, 480.000 pesetas; segunda licitación, 360.000 pesetas.

##### Lote 4.º

Una máquina de escribir, "Canon", modelo "AS 810", y calculadora.  
Una máquina portátil de escribir, "Olivetti".  
Una luna de espejo para pruebas de vestuario.  
Una mesa de despacho en madera, color marrón, de unos 2 x 1,10 metros aproximadamente, de cuatro cajones.  
Un sillón de despacho giratorio.  
Dos sillones para recibir visitas, a juego con la mesa y sillón descritos.  
Dos sillas y una mesa camilla, haciendo juego entre ambas.  
Una librería, de color marrón oscuro, de 2,50 x 2,20 aproximadamente.  
Una librería, de color marrón oscuro, de 3,50 x 2,70 aproximadamente.  
Dos mesas de oficina.  
Tipo de subasta: Primera licitación, 645.000 pesetas; segunda licitación, 483.750 pesetas.

##### Advertencias:

1.ª Los bienes se hallan depositados en el domicilio de la depositaria, doña María-Antonia Morales Comín, sito en calle Hermanos Gimeno Vizarra, 1, de esta ciudad, donde podrán ser examinados en horas y días hábiles.

2.ª La subasta se suspenderá si se abona la deuda y las costas del procedimiento antes de la adjudicación.

3.ª Todo licitador habrá de constituir en la Mesa de subasta fianza de, al menos, el 20 % del tipo de aquella para poder licitar, con la advertencia de que, si no completan el pago en el acto o dentro de los cinco días siguientes, perderán el importe de su depósito, quedando además obligados a resarcir a la Tesorería Territorial de los mayores perjuicios que del incumplimiento de tal obligación se deriven.

4.ª Serán proposiciones admisibles en primera licitación las que cubran los dos tercios del tipo de tasación y en segunda e inmediata licitación las que cubran los dos tercios del nuevo tipo, que será el 75 % del que rigió en primera licitación.

5.ª Desde la fecha de este anuncio hasta la de celebración de la subasta podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, entregando en esta oficina, junto a aquél, el importe de la fianza a que se refiere el número 3 del presente anuncio. Los pliegos se conservarán cerrados por la Mesa y serán abiertos en el acto de la subasta, inmediatamente después de celebrarse las pujas a la llana, advirtiéndose expresamente que no se dará opción a nuevas pujas, una vez abiertos los pliegos cerrados.

6.ª En caso de no ser enajenados la totalidad o parte de los bienes en segunda licitación, se celebrará almoneda durante los tres días hábiles siguientes al de la ultimación de la subasta, siendo proposiciones aquellas que cubran un tercio del tipo de subasta que rigió en la primera licitación.

7.ª Los licitadores, al tiempo del remate, podrán manifestar que lo hacen en calidad de ceder a un tercero.

8.ª Servirá de notificación de la subasta al deudor, cónyuge, acreedores hipotecarios y terceros poseedores, en su caso, el anuncio del presente edicto en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Zaragoza, 22 de agosto de 1988. — El recaudador ejecutivo.



Núm. 58.330

## Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza

Se comunica a todos los comerciantes, industriales y empresarios de servicios de esta Provincia que el día 15 de Septiembre de 1.988 comienza el plazo para el pago en período voluntario de los recibos de los recursos permanentes de la Corporación, conforme a la Ley 29 de Junio de 1.911, Real Decreto Ley de 26 de Julio de 1.929 y Ley 44 de 1.978, de 8 de Septiembre de 1.978, el 2% sobre la cuota al Tesoro de la Licencia Fiscal de actividades comerciales e industriales correspondiente a 1.988; el 2% del Impuesto General sobre la Renta de Sociedades de 1.987 y anteriores, y el 4 por mil del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, rendimientos empresariales, correspondientes al ejercicio 1.986 y anteriores, que todavía están pendientes, y cuyos datos nos han sido facilitados por el Ministerio de Economía y Hacienda, bien directamente, bien a través de su Delegación Especial de Zaragoza.

Zaragoza, 16 de Agosto de 1.988.

EL PRESIDENTE  
EN FUNCIONES

Fdo.: Miguel Monserrat Mesanza

## Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

### CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa ICOA Aragón, S. A.

Núm. 54.174

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa ICOA Aragón, S. A., suscrito el día 24 de mayo de 1988 entre representantes de la empresa y de los trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial en fecha 7 de julio, 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 colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

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

Zaragoza, 14 de julio de 1988. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social. Por sustitución: El secretario general, José-Luis Monge Casao.

### TEXTO DEL CONVENIO

#### CAPITULO 1

##### DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1º.- PARTES CONTRATANTES- El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de ICOA ARAGON, S.A., y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal del Centro de Trabajo afectado por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

ART. 2º.- AMBITO TERRITORIAL- El presente Convenio Colectivo afecta al Centro de Trabajo de ICOA ARAGON, S.A., sito en CUARTE DE HUERVA (Zaragoza).

ART. 3º.- AMBITO FUNCIONAL- Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio. En consecuencia, dejarán de tener aplicación las cláusulas de derecho dispositivo contenidas en Ordenanzas de Trabajo y disposiciones desarrolladoras de las mismas.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal, y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la Legislación Vigente en cada momento.

ART. 4º.- AMBITO PERSONAL- El Convenio Colectivo se aplicará a los siguientes trabajadores de la Empresa:

- A los que estén contratados con carácter fijo y que presten su servicio en ICOA ARAGON, S.A. en el momento del comienzo de su vigencia y a los que con el mismo carácter se incorporen a la plantilla a lo largo de la vigencia del Convenio.

- A todo el personal contratado por alguna de las formas de contratos de duración no indefinida a que se refiere el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 32-1984 de 2 de Agosto, siempre que dicho contrato tenga una duración igual ó superior a 6 meses, y cualquiera que sea la modalidad de contratación efectuada.

- Los trabajadores que no tengan Convenio se podrán adherir también al presente Convenio, si la asamblea de los trabajadores lo aprueba.

Quedan exceptuadas del ámbito de vigencia de este Convenio las siguientes:

- El personal directivo a que hace referencia el artículo 1º punto 3 c) y 2º punto 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales ó los que renuncien por escrito previamente a la inclusión del Convenio.

- El personal contratado bajo las modalidades de contrato para trabajo en prácticas y para la formación; trabajo a tiempo parcial y de contrato de relevo.

ART. 5º.- AMBITO TEMPORAL- La vigencia general de este Convenio será de 2 años, salvo en las materias que se indican a continuación:

- Las tablas salariales tendrán vigencia para cada año natural, de acuerdo con los incrementos que se especifican en los artículos 139 y 140.

ART. 6º.- DENUNCIA- La denuncia de este Convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, un mes antes de la fecha de terminación de la vigencia general ó parcial del Convenio, ó de cualquiera de sus prorrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

ART. 7º.- REVISION- Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo ó parte del convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

ART. 8º.- JURISDICCION E INSPECCION- Cuantas cuestiones, dudas ó divergencias se produzcan sobre la interpretación ó aplicación del presente Convenio, en todo ó en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por los representantes de los trabajadores y el Jefe de Fábrica. Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a los derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa ó por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de la aplicación de este Convenio a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días.

ART. 9º.- COMPENSACION Y ABSORCION- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables global y anualmente consideradas, con las que anteriormente rigieran cualquiera que fuese su origen.

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen en cómputo anual a las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

ART. 10º.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

ART. 11º.- APLICABILIDAD- Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituye, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo del Centro afectado, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

ART. 12º.- COMPUTO DE PLAZOS- En todos los Artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de ICOA ARAGON, S.A., contados siempre de lunes a viernes.

#### CAPITULO II

##### REPRESENTACION DEL PERSONAL

ART. 13º.- ACTUACION- La actuación de la representación del personal se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por lo acordado en este Convenio, y siempre con respeto a aquélla. Esta se ejercerá a través de dos vías: Delegado de Empresa y Secciones Sindicales reconocidas.

ART. 14º.- RECLAMACIONES INDIVIDUALES- Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

- Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito.
- El escrito se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, y lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica ó al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición ó reclamación de que se trate. Cuando la petición ó reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a su representante serán tramitadas por éste, normalmente, y salvo casos urgente, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

ART. 15º.- REPRESENTACION EMPRESARIAL- La representación empresarial para las relaciones con la representación del personal, normalmente, corresponderá al Jefe de Personal del Centro, ó personas que se designen.

#### Sección 1ª

##### COMITE DE EMPRESA

ART. 16º.- COMITE DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL- El comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores, y estará integrado por el número marcado por la legislación vigente.

ART. 17º.- FUNCIONAMIENTO-

- Las actas - En las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que consten sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos. Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por los Secretarios correspondientes y por la representación de la Empresa. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario

b) Reuniones - Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día. En la citación se indicará el día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto.

El Secretario entregará, con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos etc. de los temas a tratar, a la representación de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y estar en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea la menor posible.

- Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que su contenido ó urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria mensual.

- La realización de las anteriores reuniones ordinarias estará previamente determinada en una planificación trimestral de fechas, horas y asistentes que será comunicada con anticipación a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que se estimen necesarias, para cualquier órgano de representación, otras reuniones, éstas tendrán carácter de extraordinarias y serán previamente autorizadas por la Dirección.

ART. 189.- ASAMBLEAS- La celebración de asambleas de los trabajadores se regulará por lo establecido en el Título II, Capítulo II, Arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Sección 2ª

##### SECCIONES SINDICALES

ART. 199.- REPRESENTACION SINDICAL-

a) Las Centrales reconocidas constituidas legalmente y que cuenten con una afiliación de trabajadores de ICOA ARAGON, S.A. de al menos de un 10% de plantilla, tendrán derecho a que se les reconozca la Sección Sindical en la Empresa, de acuerdo con el procedimiento, garantías y atribuciones que se establece en este Convenio.

Para el cálculo de este porcentaje se tomará en cuenta la plantilla del centro, una vez deducido el personal que forma parte de la nómina de excluidos del Convenio.

b) Este número de afiliados deberá demostrarse de forma documental y fehaciente mediante certificación expedida por la correspondiente central sindical, acompañada de alguna de las formas justificativas que se indican y de las que escogerá la central la que considere más adecuada:

1º Relación de nombres y apellidos de los afiliados a dicha Sección Sindical, con su número personal en la Empresa, su D.N.I. y su carnet sindical, debiéndose exhibir dichos carnet para cotejo ante la Dirección de la Empresa.

2º Acta notarial en la que se certifique que se ha comprobado la relación de afiliados de la Sección Sindical y la existencia de su carnet sindical, y que se han comprobado dichos datos con las relaciones de la nómina activa de la Empresa para justificar su pertenencia a la misma.

3º Relación de los afiliados a los que descuenta la cuota por la nómina de la Empresa y alguno de los dos anteriores procedimientos cuando el número de personas a quienes se les descuenta la cuota no sea suficiente para alcanzar en mínimo de afiliación necesario exigido en este Artículo.

4º Cualquier otra forma que dé las mismas garantías de seguridad y certeza que las anteriores y que al momento del reconocimiento se acuerde entre la Central Sindical y la Empresa.

ART. 200.- DE LOS AFILIADOS- Serán afiliados aquellos trabajadores de ICOA ARAGON, S.A. que estén inscritos y dispongan del correspondiente carnet del Sindicato.

Estos afiliados tienen derecho a:

a) Ejercer la representación sindical para la que pueden ser elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, estándose en cuanto a lo que se refiere a su actuación dentro de la Empresa a lo establecido en este Convenio. Cualquier afiliado que sea designado para ocupar un cargo sindical tendrá derecho a una excedencia por la duración del periodo que ocupe el cargo para que ha sido elegido, con derecho a su reincorporación una vez finalizado dicho periodo, rigiéndose la misma por lo dispuesto en el art. 97 de este Convenio y art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ser protegido contra los actos abusivos y discriminatorios dentro de la Empresa tendentes a menoscabar el ejercicio de las facultades ó derechos reconocidos en este Convenio.

c) En casos de sanción impuesta a un afiliado de la Sección, ésta deberá ser comunicada a la representación de la Sección Sindical, con carácter previo a su aplicación.

d) Reunirse en los locales de la Empresa, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Con suficiente antelación, pondrá en conocimiento de la Empresa las reuniones proyectadas, con especificación de hora y lugar. El Comité de la Sección, que deberá ser el convocante de la reunión, presidirá la misma y será responsable de su buen orden y desarrollo, en especial en cuanto al número de asistentes que, por razón de seguridad del local y de las personas, se pueden admitir.

Cuando se pretenda que la reunión sea dentro de las horas de trabajo, será la Empresa la que tendrá que dar la conformidad a ello, decidiéndose también en ese momento si la asistencia a esta reunión es pagada ó no.

e) Solo se tendrá derecho al ejercicio de las prerrogativas señaladas en los apartados a), b) y c) de este Artículo, y a su respeto por la Empresa, cuando a la misma le conste, documentalmente y con anterioridad suficiente, la afiliación de una persona a la Sección Sindical.

f) Asesores- El Comité de la Sección podrá designar asesores que acompañen y ayuden al mismo en sus gestiones, con y ante la Empresa, pero el nombramiento de estos Asesores deberá ser siempre hecho y por escrito, por la respectiva Central Sindical.

La asistencia de estas personas se deberá comunicar previamente a la Empresa, entendiéndose que las mismas lo hacen bajo su propia responsabilidad y comprometiéndose a respetar las normas de acceso para personal visitante, que en cada momento esten en vigor.

#### Sección 3ª

##### COMPETENCIAS Y MEDIOS

ART. 21º.- COMPETENCIAS- Las competencias y atribuciones reseñadas a continuación se ejercerán por el Comité, según se especifica. En líneas generales se establece que los temas que afecten al Centro serán de conocimiento del Comité.

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales ó parciales, definitivos ó temporales de aquella.
- Reducción de jornada, así como traslado total ó parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación ó revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas ó incentivos y valoración de puestos de trabajo, según lo pactado en este Convenio.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción ó modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones, según lo regulado en este Convenio.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos ó especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y en usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos ó tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene

9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales y asistenciales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores ó de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

Los informes a que se refieren los apartados anteriores, y que deban emitir los Comités y Delegados de Personal, deberán hacerse de forma razonada y escrita en el plazo que para caso se marque, ó que esté señalado en este Convenio, y que en ningún supuesto podrá exceder de 30 días de trabajo. La no contestación dentro de este plazo se entenderá como aceptación de la propuesta ó petición de la Empresa cuando el informe haya sido recabado por la misma.

ART. 22º.- INFORMACION - Para el mejor ejercicio de la facultad de información reconocida a los Representantes Sindicales y del Personal, hacia sus representantes, la Empresa se compromete a:

- a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal (Comités y Secciones Sindicales) en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados con llave bajo la custodia del Secretario o portavoz de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre sellados y autenticados con su firma.
- b) Se podrán repartir folletos ó impresos de carácter laboral ó sindical, difusión que se hará sin alterar la producción.
- c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción del mismo, sin más limitación que las establecidas en esta norma ó en disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:
- Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.
  - Lo que sea ajeno a intereses laborales ó sindicales de trabajadores y Empresa.
  - Lo que en su contenido, no se ajuste a unas normas éticas y al respeto debido a las personas, grupos ó instituciones.

ART. 239.- MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN - Para el ejercicio de la función de representación, la Empresa pondrá y facilitará a los representantes del Personal los siguientes medios y tiempos de trabajo:

- a) Locales. Para las reuniones, tanto conjuntas como no conjuntas, que mantengan los miembros de la representación del personal, se utilizará en cada momento la sala ó local de reuniones que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.
- b) Tiempo. El crédito de horas del Comité de Centro se asignará por candidaturas sindicales; la acumulación, por lo tanto, será entre las horas que correspondan a los miembros de cada grupo sindical dentro del Comité más las correspondientes a esa Central Sindical, aunque entre todos los grupos sindicales se deberá hacer la correspondiente cesión de horas para uso del Secretario del Comité de Empresa.
- Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero si de unas personas a otras, de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas. En todas estas horas se incluirán - tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales - todas las que el Comité de Fábrica, empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro de la fábrica como fuera de ella, inclusive la posible asistencia acurrillos, conferencias, convenciones, reuniones inter-empresas, intersindicales, actividades sindicales de cualquier tipo, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc.. No quedan incluidas en este crédito de horas las empleadas por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo en sus reuniones, tanto sean éstas con la Empresa como separadas.

ART. 240.- PAGO DEL TIEMPO- Todos los tiempos, concedidos y pagados, a que se refieren los anteriores párrafos, se abonarán por lo que debería percibir el individuo como se trabajase, aplicándose en cuanto al pago de su prima el promedio que le corresponda. No se incluirán en este pago los plusones ó premios por razón de diversas modalidades de prestación de trabajo, tales como: Nocturnidad, puesta en marcha y parada, plus sábado y domingo, horas intempestivas y similares. Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal, habiéndose obtenido previamente el correspondiente permiso tramitado por escrito. La tramitación de esta documentación se hará siempre por el Secretario. En el caso de que así no sea no se tendrá derecho al cobro. No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga ó paro, ó en cualquier otra forma de alteración de la normalidad y disciplina laboral, ni tampoco en caso de que el representante esté en situación de vacaciones, permisos, enfermedad ó accidente.

ART. 250.- RECAUDACION DE CUOTAS- La Sección Sindical podrá recaudar, en su despacho, las cuotas de sus afiliados, pero esta recaudación deberá hacerse fuera de las horas de trabajo.

Con el fin de facilitar esta recaudación con el menor entorpecimiento posible y para cuando así se desee y solicite, la Empresa procedería a descontar las cuotas de cada afiliado de la nómina.

### CAPITULO III

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 260.- ORGANIZACION DEL TRABAJO- Se entiende por organización científica y técnica del trabajo el conjunto de procesos y tareas necesarias para establecer el método de trabajo a emplear en cada operación, el nivel de calidad y condiciones técnicas de un proceso ó trabajo; la cantidad de trabajo a realizar en una unidad de tiempo; la determinación del sistema de organización científica y medida de trabajo a emplear; la signación de elementos, personas e instalaciones y maquinarias a utilizar en cada caso, así como su debida implantación y los requerimientos de seguridad y eficacia aplicable al puesto y de idoneidad del trabajador.

Los anteriores procesos organizativos y directivo, ejecutados por el personal competente en la materia designada por la Empresa, constituyen unas de las facultades de Dirección atribuidas a la misma, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en este Convenio.

ART. 270.- PRODUCTIVIDAD- La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización

óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello sólo es posible en el marco de unas relaciones laborales claras y transparentes donde las partes firmantes tengan cauces de diálogo, participación y negociación sobre todos aquellos factores que inciden en la organización del trabajo y en la productividad.

En este sentido, las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La optimación de la capacidad de producción.
- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- LAS condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

ART. 280.- MEDIDA DEL TRABAJO-

- a) La fijación de la cantidad de trabajo a realizar en cada puesto se hará teniendo en cuenta los tres elementos que intervienen:
- El tiempo de ejecución : ligado al RENDIMIENTO.
  - La ~~velocidad~~ y la precisión de ejecución y seguimiento del método. ACTIVIDAD
  - El reposo que compensa el esfuerzo producido (COEFICIENTE DE DESCANSO)
- La determinación y medida del tiempo se podrá realizar indistintamente por medio de cronometrajes; por leyes, comparaciones, ó estimaciones basadas en cronometrajes previos sobre operaciones similares; por estudios de movimientos; y por muestreos de saturación.
- b) La unidad de medida es la cantidad de trabajo útil desarrollado en un minuto teniendo en cuenta el tiempo de reposo (coeficiente de descanso e incidencias normales del puesto) por personal normalmente capacitado y adaptado al puesto de trabajo. La cantidad de trabajo a realizar a la actividad exigible en una jornada de trabajo se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo realizada en un minuto por el número de minutos trabajados en dicha jornada.

ART. 290.- CONTROL DE TRABAJO-

- a) El control de los rendimientos y actividades de los trabajadores así como de los tiempos, cantidades y calidades de trabajo efectuado, se realizará individual ó colectivamente a lo largo de los periodos que se juzguen más convenientes.
- b) Los trabajadores deberán cumplimentar el parte de trabajo correspondiente, rellenando correctamente y sin falsedad ni omisiones y que estarán sometidos a la revisión y firma del Mando.
- c) - Se deberán registrar las incidencias ó paradas que a continuación se especifican:
- . Averías
  - . Mantenimiento preventivo máquina
  - . Falta material.
  - . Falta equipo ó elementos auxiliares.
  - . Falta energía ó vapor.
  - . Cambios en general.
  - . Pruebas Servicios Técnicos.
  - . Pedido cumplimentado ó falta pedido.
  - . Material ó producto defectuoso.
  - . Principio y fin jornada semanal.
  - . Causas indirectas (debidas al paro de otras máquinas ó equipo)
  - . Por indicación de Servicio Técnico ó Seguridad e Higiene.
  - . Limpieza ó reparación de partes de la máquina.
  - . Ajuste de máquina.
- Ausencias autorizadas del puesto-Además de las interrupciones ó paradas señaladas anteriormente se deberán marcar las horas de principio y fin de las siguientes situaciones:
- . Representación del personal.
  - . Centrales sindicales.
  - . Elecciones y asambleas.
  - . Permiso retribuido.
  - . Otras ausencias retribuidas.
- Pago - Todos los anteriores marcejes se pagarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

- e) Falsedad en cualquiera de estos documentos, la no utilización de estos medios ó la omisión de datos, será siempre considerado como fraude y sancionado como falta muy grave.

#### Sección 1ª

##### INTERVENCIÓN DE LOS COMITES DE EMPRESA

ART. 300.- COMISION- En cada Centro se establecerá una Comisión que entenderá en los asuntos derivados de la Organización del trabajo, según lo previsto en este Convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes competencias en materia de tiempos:

- Recibir información anticipada en relación con los cambios que puedan afectar a los tiempos en vigor y a la implantación de nuevos tiempos. No se considerarán en este apartado los estudios que el Departamento de Métodos y Tiempos realice por motivos de verificaciones rutinarias ó para labores de análisis y estudios teóricos ó de planificación.

- Ser informado de los resultados de los estudios realizados de tiempos para para la modificación ó implantación, así como de su entrada en vigor. Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunas para la comprobación de dichos resultados.
- Intervenir en los casos de reclamaciones y por el procedimiento señalado en el art. 35, aceptando ó no las reclamaciones y los nuevos tiempos.. En caso negativo deberán hacer constar las razones que justifiquen su rechazo.
- La Empresa procederá a efectuar la revisión de tarifas solicitadas por la Comisión, por sí ó a instancias de los trabajadores, siempre que se den las circunstancias previstas en los arts. 32 y 33. En esta petición se deberán exponer las razones y argumentos en que se fundamenta la misma.

SRT. 319.- RECLAMACIONES- En los casos de reclamaciones por revisión de tiempos ó por implantación de nuevos tiempos, esta Comisión podrá designar una persona que observe la toma de datos en el puesto de trabajo que se está describiendo. Esta observación será realizada por un sólo miembro y sin que pueda interferir la labor del profesional correspondiente. Para la realización de este trabajo se tendrá que pasar previamente de acuerdo con el Departamento de Métodos para obtener la debida coordinación.

La persona designada para este trabajo, deberá tener la debida formación y competencia en las técnicas que se están empleando. Para conseguir esto, la Empresa se compromete a formar al personal de la Comisión que esta designe en la metodología de los estudios de los tiempos, siempre que este candidato reúna el mínimo de condiciones y aptitud para realizar este trabajo y recibir esta formación.

#### Sección 2ª

##### Implantación y modificación de tiempos

ART. 329.- NUEVOS TIEMPOS O TARIFAS.- La Empresa podrá proceder a implantar el trabajo en tiempos medidos en los puestos y tareas que se estime sea conveniente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio. También se podrá proceder a ello cuando así lo pida la Comisión correspondiente y de acuerdo con las normas establecidas este Convenio.

Para la implantación de los tiempos en aquellos trabajos que carezcan de ellos ó en trabajos y puestos nuevos que surjan, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

- 1º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan
- 2º Para efectuar el analisis propiamente dicho la Empresa decidirá el momento en que el operario desarrolla correctamente el método de trabajo y muestra una actividad cronometrable durante la medición.
- 3º Se establecerá desde el principio del trabajo, siempre que sea posible , hasta que esten implantados definitivamente los tiempos, una exigencia estimada obtenida por comparación con otro trabajo similar ó por apreciación. Esta exigencia estimada tendrá un tiempo máximo de duración de seis meses.
- 4º Se comunicará los resultados al Comité incluyendo la fecha de entrada en vigor de los nuevos tiempos. Esta comunicación se hará con un plazo mínimo de siete días de trabajo.

ART. 339.- REVISIÓN DE TARIFAS O TIEMPOS.- Podrá procederse a la revisión de tiempos y tarifas por las siguientes causas:

- a) Por mejora, sustituciones y modificaciones, tanto favorable como desfavorablemente de : los métodos de trabajo; procedimientos industriales; instalaciones; implantación de talleres y maquinaria; utillaje y herramientas; condiciones del trabajo en general; y otras causas similares a las anteriores. Se entenderá por nuevo método de trabajo el cambio de una ó varias operaciones que incidan de una manera sustancial en el empleo anteriormente. Si el método no ha sido modificado en su totalidad se revisará solamente en la parte modificada.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en errores de cálculo ó medición.
- c) Si en el trabajo de grupo ó colectivo hubiese habido cambio en el número/de individuos ó alguna otra modificación de las condiciones de aquel.

ART.349.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN.- Para la revisión de tiempos en el supuesto que se den las circunstancias definidas en el artículo anterior, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

- 1º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.
- 2º Se efectuará la revisión propiamente dicha.
- 3º Se comunicarán los resultados a la Comisión, incluyendo de fecha de entrada en vigor de la nueva exigencia. Esta comunicación deberá hacerse con siete días laborales de antelación a la entrada en vigor de los nuevos tiempos.

ART.359.- RECLAMACIONES- En el caso de que , con los resultados de los nuevos tiempos de trabajo obtenidos según lo dispuesto en los arts. 32, 33 y 34, el trabajador ó trabajadores afectados no estuvieran de acuerdo, podrán plantear su reclamación ante la Comisión a que se refiere el artículo 30, la cual estudiará la reclamación planteada conjuntamente con la Empresa. Si del estudio de la Comisión resultase que está no esta conforme con los nuevos tiempos y no se llegase a un acuerdo en el seno de la Empresa, se recurrirá al ar-

bitraje que acuerden ambas partes, siempre que el arbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas.

La Comisión deberá resolver en el plazo de quince días de trabajo. En el caso de estar el trabajador disconforme con los tiempos asignados, bien por revisión, bien por nuevos, y mientras dura el proceso de tramitación de reclamaciones establecido por este artículo, se aplicarán los nuevos tiempos establecidos y se trabajará y cobrará de acuerdo con ellos. Si la resolución fuera favorable para el trabajador se abonará con caracter retroactivo la diferencia.

#### Sección 3ª

##### ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS

ART. 369.- PERIODO DE ADAPTACION- Para la exigencia de la actividad mínima en el caso de revisión de tiempos ó implantación de nuevos tiempos existirá un periodo de adaptación que será determinado en cada caso por la Empresa y Representantes del Personal. En los supuestos de que deba existir previamente a este periodo de adaptación un periodo de aprendizaje, entendiéndose por tal el establecido para los casos definidos en el artículo 79 c) de este Convenio, el periodo de adaptación podrá sumarse al de aprendizaje.

ART. 379.- ACTIVIDAD EN EL TRABAJO- Se denomina actividad de un operario al conjunto de los elementos "Fidelidad al modo operatorio o Método", "Precisión de Movimientos" y "Rapidez de los mismos", desplegados en la ejecución de una labor. La medición de la actividad se realiza por comparación con una actividad patrón.

ART.389.- RENDIMIENTO DE UN OPERARIO.- Se define como la relación entre la actividad real desplegada, medida en unidades de producción realizada, y una actividad tipo de referencia, también medida en unidades de producción.

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Actividad real desplegada (unidades producidas)}}{\text{Actividad tipo de referencia (unidades a producir)}} \times 100 \%$$

ART.399.- ACTIVIDAD MÍNIMA EXIGIBLE.- La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P.H. Bedaux durante las horas efectivamente trabajadas. Se define actividad 70 Bedaux a lo que corresponde a un hombre que anda con pasos de 75 cm., sin carga, por suelo horizontal y sin obstáculos a una velocidad de 5,25 Km. hora (incluido en este tiempo el coeficiente de descanso correspondiente).

ART. 409.- RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE- Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en una actitud de tiempo trabajando a la actividad mínima de 70 P.H. Bedaux.

ART.419.- RENDIMIENTO HABITUAL- Se entiende como tal el normalmente desarrollado por una persona, pero siempre que se haya trabajado, como mínimo a su actividad normal.

Este rendimiento habitual se podrá evaluar según corresponda a cada caso, de forma individual ó para un componente completo ó grupo de trabajo.

ART. 429.- DISMINUCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RENDIMIENTO-

La disminución voluntaria, continuada e imputable al trabajador, por debajo de la actividad y/o rendimiento mínimos exigibles, será considerado como falta muy grave.

#### Sección 4ª

##### SISTEMA DE PRIMAS

ART. 439.- OBJETO DE LA REGULACION- La enunciación de los sistemas de primas en este Convenio tiene por objeto reflejar en un solo texto todos los acuerdos nomas y practicas por lo que se rige la Empresa, que quedan refundidos como se expresa en este articulado.

Ello significa que durante la vigencia del presente Convenio no habrá modificaciones respecto a los sistemas de prima y fórmulas de pago actualmente en vigor, salvo las expresamente reseñadas en este texto.

ART.449.- TIPOS DE PRIMAS- Todos los trabajadores de la nómina de operarios de IOCA ARAGON, S.A. y con independencia de la retribución que les corresponda por conceptos fijos tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en concepto de primas ó incentivos, que se calculará por las correspondientes fórmulas establecidas en este Convenio.

La determinación del tipo de prima a aplicar en cada caso será hecha por la Dirección con arreglo a lo establecido en este Convenio. Los diversos tipos de primas e incentivos que se emplean en la Empresa se califican en:

Por su metodología	Por la forma de pago
- Primas MEDIDAS	- Individuales
- Primas no MEDIDAS	- Colectivas o de equipo

Se entienden INDIVIDUALES aquellas que se aplican y se pagan por el trabajo de una persona considerada aisladamente.

Se entienden COLECTIVAS aquellas que se pagan por el trabajo de un grupo de personas con abstracción de las individuales.

ART. 459.- PRIMA MEDIDA- Es aquella que se obtiene en función del trabajo directamente medible realizado por una persona. Se pagarán por este sistema: Todos los trabajos, tanto productivos como no productivos, en los que por su naturaleza sean utilizables los procedimientos de organización científica-



ca del trabajo y siempre que estos trabajos sean susceptibles de ser medidos por los sistemas diseñados por el departamento correspondiente, y que además puedan ser controlados y pagados por la consecuencia de esta medición (TRABAJOS MEDIDOS).

Se entiende son controlables aquellos en que se puede hacer una verificación cuantitativa y/o cualitativa de las unidades realizadas y del tiempo empleado

ART. 460.- PRIMA NO MEDIDA- Es la que utiliza para pagar trabajos que no sean susceptibles de ser medidos, o controlados, o pagados, por los sistemas de organización científica del trabajo aplicado por el departamento correspondiente de la Empresa, por no concurrir las causas que para tal aplicabilidad se señalan en el artículo anterior.

Se pagarán también por este sistema aquellos trabajos ó tareas a los que en este texto se les adjudica como sistema de prima el previsto en este artículo. Con la aplicación en el Convenio del acuerdo suscrito el 31-1-79 y reformado el 16-6-82 de la PRIMA aplicada en este Centro de Trabajo.

Su texto es el siguiente:

La fórmula es:

$$A = 0,30 \times \frac{\text{KGRS. PRODUCCION TOTAL}}{\text{HORAS TOTALES PRODUCCION}}$$

$$B = 0,20 \times \frac{\text{KGRS. TRANSFORMADOS}}{\text{KGRS. PRODUCCION TOTAL}}$$

$$C = 0,44 \times \frac{\text{KGRS. DESPERDICIO TOTAL}}{\text{KGRS. PRODUCCION TOTAL}}$$

$$A + B - C = \% \text{ PRIMA}$$

Siendo: 10) KGRS. PRODUCCION TOTAL

- Kgrs. Bloque limpio
- Kgrs. Transformado
- Kgrs. Aglomerado
- Kgrs. Granceado
- Kgrs. Balas
- Kgrs. Envoltentes

20) HORAS TOTALES PRODUCCION

Todas las de la Planta, exceptuando las de chóferes, mecánicos, guardas y albañilería.

30) KILOS TRANSFORMADOS

Se obtienen del volumen correspondiente a las dimensiones máximas del producto transformado. No se incluye granceado.

40) KILOS DESPERDICIO TOTAL

Es la suma de los kilos totales de aglomerado, granceado para la venta, balas y envoltentes, sin descontar ninguna cantidad.

El porcentaje de PRIMA estará limitado en todo caso al 20%, y se aplicará sobre el Salario de Calificación correspondiente a las horas reales trabajadas en producción.

Las cantidades producidas de los diferentes apartados, se anotarán en base a lo siguiente:

- KILOS BLOQUE LIMPIO- Según PARTE PRODUCCION P. TERMINADO
- KILOS TRANSFORMADO- Según PARTE PRODUCCION P. TERMINADO
- KILOS DE AGLOMERADO- Según el programador de la máquina.
- BALAS Y ENVOLTENTES- Según PARTE PRODUCCION P. TERMINADOS, mas inventario físico de fin de mes.

Se realizarán periódicamente muestreos para contrastar los datos de producción con los Partes de Productos Terminados.

Los datos utilizados de producción para el cálculo del % de Prima, deben ser contrastados mensualmente con las SALIDAS DE ALMACEN (NOTAS DE ENVIO), PARTE DE PRODUCCION P. TERMINADOS, e INVENTARIOS, según listados de Informática.

Para que el pago del % de PRIMA sea efectivo, se debe exigir el cuadro de los datos mencionados, dentro de un margen de tolerancia razonable.

En caso de divergencia se podrá comprobar la veracidad de los datos, mediante la realización de un inventario físico total.

El cuadro de dichos datos exige mensualmente se cumpla: Total Producción = Total Salidas - Existencias 1º de mes + Inventario fin de mes; y esto debe cumplirse tanto para los Bloques, como para Transformado, Aglomerado, Granceado, Balas y Envoltentes.

Es necesario pedir a Informática que realice un programa de ordenador, que en base a los movimientos obtenga los kilos de Bloques, Transformado, Granceado, Aglomerado, Balas y Envoltentes, partiendo de sus dimensiones, densidad y cantidades en cada grupo.

La aplicación del % de PRIMA se realiza al final de cada mes en base a los datos de producción del mes anterior.

Se pagarán también por este sistema aquellos trabajos ó tareas a los que en este texto se adjudica como sistema de prima previsto en este artículo.

ARR. 470.- PERIODOS DE ADAPTACION- En los periodos de adaptación, prueba ó aprendizaje, se podrán pagar indistintamente por el sistema de Prima Medida

ó Prima por Promedio, según determine en cada caso el Departamento correspondiente.

ARRT. 489.- CAMBIO DE SISTEMA- El pasp de prima MEDIDA a prima NO MEDIDA, o viceversa, será en función del puesto de trabajo a desempeñar, ya que cada uno de los puestos ó tareas que se desempeñen en la Empresa tiene fijado un tipo de prima en concordancia con las definiciones anteriores.

ART. 490.- FORMULA DE PAGO DE LA PRIMA MEDIDA- Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima ó incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de susalario de calificación. Se calculará según la siguiente fórmula:

Tarea realizada menos Tarea exigida, dividido todo ello por Tarea exigida.

Que equivale:  $\frac{P.H. - 70}{70} \times 100 = \% \text{ de prima}$

siendo P.H. la actividad desplegada por el personal, medida en la escala Bedaux.

Los obreros del grupo de Servicios de Fabricación trabajarán en labores propias de su categoría profesional y se procurará remunerarlos, en la forma posible, por el sistema de primas Bedaux.

ART.50.- FORMULA DE PAGO DE PRIMA NO MEDIDA- Sera alguna de las que a continuación existen, aplicadas según lo dispuesto en este Convenio, y se pagará con un mes de retraso.

a) Por promedios.

1º En todos los casos en que se aplique el promedio se entiende siempre el promedio del mes natural anterior.

2º En todos los supuestos de pago por promedio, estará condicionado a que por el trabajador se realice una actividad igual a la que venia desarrollando en su puesto anterior.

El mando que asigne la tarea advertirá al operario de que está incumpliendo el precepto del párrafo anterior, comunicando a la Empresa los hechos ocurridos y será la Comisión Mixta la que resuelva.

3º El promedio se pagará exclusivamente por el tiempo exacto que dure la causa que da derecho a este cobro y se requerirá el registro exacto y verdadero de los tiempos empleados y causas motivadoras. Lo contrario hará perder el derecho al cobro de este promedio.

4º Todos los promedios se limitarán siempre al tope del 20% del Salario de Calificación personal, salvo en los casos expresamente exceptuados en este Convenio:

- Abonos por tiempos de permisos retribuidos y siempre que en la normativa correspondiente esté comprometido el pago de la prima.
- Abonos por tiempos utilizados en la representación sindical y del personal.
- Abono po periodo de vacaciones.
- En los que así se acuerde en la Comisión de Interpretación.

ART.510.- PAGO POR PROMEDIO- De acuerdo con la regulación del artículo anterior se pagarán siempre por prima-promedio:

a) Las interrupciones debidas a:

- Averías.
- Mantenimiento preventivo.
- Falta de material.
- Falta equipo ó elementos auxiliares.
- Falta energía ó vapor.
- Cambios en general.
- Pruebas Servicio Técnico.
- Pedido cumplimentado ó falta pedido.
- Devolución material defectuoso.
- Falta proveedores internos. Excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos)
- Falta proveedores externos.
- Indicación de Inspección Final, Servicios Técnicos ó Seguridad.
- Limpieza ó reparación de parte de la máquina, estando en mantenimiento preventivo.\*
- Ajuste de máquinas, estando en mantenimiento preventivo.\*

(\* Se entiende por mantenimiento preventivo las paradas programadas por anterioridad y realizadas sobre una máquina ó instalación que funciona normalmente, para prever y evitar averías antes de que ocurran ó de inicios de que van a ocurrir. No es mantenimiento preventivo el parar una máquina que trabaja renqueante ó que empieza a dar muestras de que va a fallar. En todos los anteriores supuestos se entiende que la interrupción, que produce alteración en el rendimiento, es debida a causas imputables a la Empresa.

b) Cuando la interrupcion no fuera imputable a la Empresa (falta de corriente, avería de máquina, espera de fuerza, materiales, etc.) y haya que suspender el trabajo, se pagará la percepción correspondiente al salario de calificación. No obstante, si el productor hubiera estado trabajando durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razon del promedio, siempre y cuando estas horas trabajadas y estas interrupciones

esten anotadas en los partes de trabajo de forma verdadera y fehaciente y marcadas en los aparatos registrados de tiempos.

También se abonará el promedio cuando en interrupciones superiores a tres horas al día le sea asignado otro trabajo al operario.

c) En todos los supuestos de este artículo la Empresa deberá asignar otro trabajo a la persona afectada. Si está se negase a realizarlo, y con independencia del aspecto disciplinario, la persona perderá el derecho al cobro de promedio y del resto de las percepciones.

d) En los períodos de adaptación, aprendizaje ó prueba, por causa de cambio de puesto ó trabajo.

**CAPITULO IV**

**VALORACION Y CLASIFICACION DEL PERSONAL**

**Sección 1ª**

**VALORACION DE TAREAS**

ART. 52º - FINALIDAD - La expresión (valoración de tareas) es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

ART. 53º - REGULACION Y PERSONAL AFECTADO - Las estructuras salariales, la jerarquización y clasificación del personal se regularan por el sistema de "Valoración de Tareas" descrito en este Convenio, y se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Icoa Aragón, S.A. y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

ART. 54º - SISTEMA ADOPTADO - Icoa Aragón, S.A. ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta Empresa.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

- PUESTO DE TRABAJO: Son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente, y específicas de Icoa Aragón, S.A. ó necesarias en ella y que constituyen la OCUACION de las personas. El puesto de trabajo, en términos genéricos, debe entenderse como una OCUACION dentro de las profesiones ó gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñen.

- DESCRIPCION DEL PUESTO: Es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y visado por el mando y que servira de base al Comité para el análisis y valoración.

- La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

- Toda descripción debe reflejar las actividades ó tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de dedicación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad ó tarea.

ART. 55º - DIVISION EN FACTORES- Los factores de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) FACTORES FUNDAMENTALES: son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales estan agrupados en :

- Factores de Capacidad.
- Factores de Responsabilidad.
- Factores de Concentración.

b) CONDICIONES MODIFICATIVAS: son las circunstancias de esfuerzo, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

ART. 56º - ESCALON Y POSICION- La Valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración en el siguiente agrupamiento:

a) ESCALON (1er. grupo de factores)

Fundamentales	Capacidad Responsabilidad Concentración	se obtiene el Escalón
---------------	---	-----------------------

y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. en este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) POSICION (2º grupo de factores)

CONDICIONES MODIFICATIVAS	Esfuerzo Ambiente Riesgos	se obtiene la posición de las CONDICIONES MODIFICATIVAS
---------------------------	---------------------------------	--

y expresan las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta Posición es dinámica, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: el ESCALÓN, al Salario de Calificación; la POSICIÓN, al Complemento por CONDICIONES MODIFICATIVAS del puesto de trabajo.

**ART. 57º ESCALA DE PUNTUACIONES**

FACTORES FUNDAMENTALES				CONDICIONES MODIFICATIVAS	
OPERARIOS		EMPLEADOS			
Escalón	Puntos	Escalón	Puntos	Escalón	Puntos
0	≥ 671	0	≥ 735	A	≥ 400
1	De 536 a 670	1	De 665 a 734	B	De 325 a 399
2	De 421 a 535	2	De 595 a 664	C	De 260 a 324
3	De 326 a 420	3	De 525 a 594	D	De 200 a 259
4	De 251 a 325	4	De 455 a 524	E	De 141 a 199
5	≤ 250	5	De 385 a 454	F	≤ 140
		6	De 315 a 384		
		7	De 245 a 314		
		8	≤ 244		

Con independencia de la escala de puntuaciones, se establece el concepto de Condición Modificativa Complementaria, para los Departamentos de Espumación y Fabricación de Aglomerado.

Al efecto se establece una prima diaria de 300 ptas. para el personal que ocupe durante más de 4 horas de su jornada laboral, puesto de trabajo en el Departamento de Espumación ó en el de Aglomerado (fabricación de bloques ó graneado indiatintamente). El personal que preste servicio en cualquiera de estos Departamentos durante menos de 4 horas diarias percibirá el 50% de la prima. Esta Condición Modificativa Complementaria, entrará en vigor en el mes siguiente a la firma del Convenio, no teniendo en ningún caso carácter retroactivo.

ART. 58º- SATURACION DEL PUESTO- Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P.H. del Sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podran realizar las agrupaciones ó asignaciones de trabajos ó tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Estas agrupaciones de tareas se tendrán en cuenta a la hora de establecer la valoración del puesto.

ART. 59º- INFORMACION AL PERSONAL- Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica los resultados obtenidos de la Valoración implantada y de las revisiones posteriores.

ART. 60º- COMITE DE VALORACION- Tanto para la revisión del Sistema de Valoración como para su mantenimiento, existirá un Comité de Valoración paritario.

a) Composición:

De tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por el Comité de Empresa del Centro, debiendo representar a áreas distintas de actividad ó gestión.

De uno a tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas.

ESTRUCTURA DEL MANUAL DE OPERARIOS		
Factores fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Instrucción F2 Iniciativa F3 Habilidad F4 Experiencia
	Factores de Responsabilidad	F5 Sobre materiales F6 Sobre equipo F7 Sobre seguridad de otros F8 Sobre trabajo de otros
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental F10 Atención sensorial F11 Monotonía
Condiciones Modificativas		C1 Esfuerzo físico C2 Ambiente C3 Riesgos inevitables
ESTRUCTURA DEL MANUAL DE EMPLEADOS		
Factores fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Formación básica F2 Instrucción específica F3 Experiencia F4 Iniciativa
	Factores de Responsabilidad	*F5 Sobre errores *F6 Sobre datos confidenciales F7 Sobre relaciones profesionales F8 Sobre trabajo de otros
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental F10 Atención sensorial F11 Monotonía
Condiciones Modificativas		C1 Esfuerzo físico C2 Ambiente C3 Riesgos inevitables

(\*) Los factores F5 y F6, aplicables a Mandos de Producción y Talleres, se denominan "Responsabilidad sobre materiales" y "Responsabilidad sobre equipo", respectivamente.

mendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera.  
 Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que en caso de desacuerdo se oirá la opinión de un Organismo Oficial cualificado.

- c) Atribuciones del Comité:
  - Entender y participar en las valoraciones y asignación de categorías por:
    - Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
    - Peticiones y reclamaciones del personal y de la Empresa.
- d) Esta Comisión deberá resolver los problemas planteados a su conocimiento en un plazo de quince días a partir de su recepción.

ART. 61º- REVISIÓN DE VALORACIÓN Y/O CATEGORÍA- Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:  
 - La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad, según lo definido en el ART. 63.  
 - Hayn existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, ó condiciones del puesto.  
 - La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.  
 Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el ART. 14 y con exposición razonada de los motivos en que se funda la reclamación.

ART. 62º- EFECTO DE LAS REVISIONES- Las modificaciones en el ESCALON ó categoría que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité no tendrán efectividad ni repercusión económica alguna durante el transcurso de cada año natural de vigencia de los valores retributivos establecidos por este Convenio ( de 1º de Enero a 31 de Diciembre), aplicándose con motivo de la actualización anual que de los importes salariales se hagan (mes de Enero).  
 La anterior regulación no se aplicará a aquellos cambios que estén ocasionados por la creación de un nuevo puesto de trabajo ó por la promoción y traslado de una persona, así como por los cambios en las CONDICIONES MODIFICATIVAS ó POSICION. En los anteriores supuestos los efectos serán del 1º del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.  
 La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más, como en menos, (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.  
 Cuandoa consecuencia de estas revisiones suponga una pérdida en las retribuciones fijas, se garantizará la diferencia entre la nueva retribución fija y la que cobraba anteriormente, incluyendose esta diferencia en el Plus de Garantía Retributiva, en el caso de la nómina de operarios, o actuando en la Penetración en el caso de la nómina de empleados.  
 Estas cantidades se absorberán en el caso de cambio a un puesto de Escalón superior. Como conceptos fijos se entienden exclusivamente el Salario de Calificación y la Antigüedad.  
 En el caso de creación de nuevos puestos se aplicarán estas mismas condiciones cuando la ocupación del puesto sea obligatoria.

ART. 63º- PROVISIONALIDAD DE LA VALORACION- En los casos de determinación de un nuevo Escalón, la nueva valoración tendrá un periodo de provisionalidad de un mes durante el cual podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

Sección 2ª

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES

ART. 64º- CLASIFICACION PROFESIONAL- La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el número 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.  
 No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

- Reconocimiento de un "status" personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.
- En virtud del sistema de Valoración de Tareas descrito en este Capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera, cuyo único objetivo es servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social, u otras obligaciones de carácter legal aplicables.
- La categoría laboral tiene un carácter de funcionalidad, que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando ó moviendose de puesto de trabajo; ó las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

ART. 65º- CATEGORIAS LABORALES  
 a) Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en Ieca Levante, S.A. por este Convenio. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad. En los demas casos, se deducirá automáticamente de la denominación "corriente" de la ocupación desempeñada. En ambos supuestos, según la prescripciones del artículo 68.

- b) Cada categoría laboral quedará incluida dentro de un grupo profesional, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad y polivalencia.  
 A ninguna de las categorías laborales y grupos profesionales les será de aplicación la descripción que, para cada una de ellas, estaba ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas y en el Reglamento de Régimen Interior.

ART. 66º- BAREMO DE CATEGORIAS LABORALES

- a) Grupo de administrativos:
  - Considerando la suma de puntos obtenida por la valoración de puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de empleados).  
 Hasta 275 puntos ..... Auxiliar  
 De 276 a 490 puntos, ó mayor ..... Oficial Administrativo  
 Para Jefe de 2º Administrativo deberá cumplirse la siguiente característica:  
 Mayor de 490 puntos en los factores de Capacidad más Responsabilidad, con más de 150 puntos en los factores de Responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 con Σ de F-5 a F-8 de los factores del Manual de Valoración de empleados) .
- b) Grupo de Servicios de fabricación.
  - Considerando la suma de los puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de operarios).  
 Hasta 424 puntos ..... Oficial de 3ª  
 De 425 a 499 puntos ..... Oficial de 2ª  
 De 500 puntos en adelante ..... Oficial de 1ª  
 Para Oficiales de 3ª, 2ª y 1ª, deberán puntuar 100, 140 y 160 o mas puntos en el factor F-1, respectivamente.  
 Los puestos de trabajo de este grupo que no reúnan ambas exigencias conjuntamente serán clasificados en la categoría inmediata inferior a la correspondiente por la suma de puntos F-1 a F-8.

ART. 67º- CAMBOS DE CATEGORIA

- a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se obtendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía "ad personam" salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o por que el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de 2º a conductor, etc...).
- b) En todos los casos en que el cambio lleve aparejado el paso de una nómina a otra, no se conservará ninguna de estas garantías, y la asignación de la categoría nueva será consecuencia obligada del mismo.

ART. 68º- GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES- El personal afectado por este convenio, quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

A) GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	NOMINA
Grupo de Técnicos-Comerciales	Empleados
Grupo de Administrativos	
Grupo de Técnicos	
Grupo de Servicios de Empresa	
Grupo de Mandos	
Grupo de Titulados	Obreros
Grupo de Producción	
Grupo de Servicios de Fabricación	

B) DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES

1. GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS Y COMERCIALES- Quedan incluidas en este Grupo Profesional aquellas personas que realizan trabajos para la función Comercial o de Ventas, de Propaganda, de Publicidad y de Marketing. Son personas que, tanto teniendo una titulación académica o no teniéndola y cualquiera que sea ésta, requieren para el ejercicio de su función una cualificación especializada en temas que ayuden o que sirvan para la venta de los productos de la Empresa, con independencia de que esta cualificación profesionalizada haya sido adquirida mediante sistemas previos de enseñanza o en el desempeño del puesto.  
 Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
PERITOS	Pueden ser de: Asistencia técnica Ventas, Central, Publicidad Ventas, Publicidad o Propaganda
INSPECTORES	
DELEGADOS	

2. GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS- Se incluyen en este Grupo Profesional todas aquellas personas que realizan trabajos administrativos, lo mismo éstos sean de administración en sistemas financieros y contables,

como de administración de Fabricas, Producción, de Personal, de Ventas, etc., y para los cuales no se requiere más cualificación profesional que la de estudios generales y de tipo profesional administrativo, incluyendo en éstos técnicas y sistemas contables, tanto financieros como de contabilidad industrial y similares, técnicas y procedimientos administrativos de cualquier índole, Secretariado, Taquimecanografía, Mecanografía, Estenotipia, correspondencia, registro, facturación, operadores de máquinas simples de oficina y de comunicaciones.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
JEFES 2ª	Cuando no desempeñen funciones de mando sobre personas
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	
AUXILIARES	

3. GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS- Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas a las que, sin exigirse una titulación de tipo académico, realizan funciones o trabajos de tipo técnico, propios de Ingeniería, de Proyectos y Desarrollo, de Fabricación, de procesos complejos de oficinas.

Las personas que desarrollan este trabajo deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desempeñan, bien esta especialización se haya aprendido a lo largo de la vida laboral en la Empresa por el simple desempeño del trabajo, por enseñanza que la Empresa le haya dado o él haya adquirido, y por la experiencia en otros tipos de trabajo que es necesario saber para realizar las funciones que le correspondan. Se incluye en este grupo profesional, las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
ANALISTAS	Pueden ser de: Metodos y Tiempos de Tareas y procesos de trabajo de Laboratorio Físico o Químico de Calidad Electronicos
PROGRAM. ANALISTAS	De Ordenadores
PROGRAMADORES	De ordenadores De trabajo
CRONOMETRADORES	
PROYECTISTAS	
DELINEANTES	
DIBUJANTES	
CALCADORES	

4. GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS DE EMPRESA - Se incluyen en este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio, o auxilio a las diversas labores que constituyen la actividad general de la Empresa.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
ESPECIALISTAS DE SERVICIOS CONDUCTORES DE TURISMO CONDUCTORES DE CAMION	
OPERADORES	DE MAQUINAS AUXILIARES DE OFICINA
DESPACHADORES ORDENANZAS PORTEROS CONSERJES GUARDAS CONINEROS	

5. GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS- Se incluyen en este grupo todas aquellas personas, con o sin titulación académica, y cualquiera que sean sus conocimientos y cualificación profesional que desempeñen una función de mando en cualquiera de las múltiples dependencias y actividades de la Empresa, entendiéndose como mando el ejercicio de AUTORIDAD sobre un grupo de personas y/o que tengan encomendado bajo su responsabilidad un componente o parte de la actividad de la Empresa que, según la organización peculiar de ésta, pueda considerarse como una unidad de trabajo.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
JEFES DE OFICINA	Pueden ser de: Oficinas Administrativas Oficinas técnicas Oficinas comerciales
ENCARGADOS	De Fabricación de Servicios Auxiliares para la fabricación, como: Calidad, Almacenes, etc.. de Mantenimiento, de Talleres, Mecánicos, de Reparaciones.
CAPATAZ	Id., Id., Encargados

6. GRUPO PROFESIONAL DE TITULADOS- Son aquellas personas que, para el ejercicio de su función, les ha sido exigido por la Empresa o por la legislación, una titulación académica determinada y que han sido contratados para el desempeño de su trabajo como tales titulados.

No quedan incluidos en este grupo aquellos que, teniendo una titulación académica, no han sido contratados por la Empresa, como tales Titulados o aquellos que, aunque tengan una titulación que haya sido exigida por la Empresa, realicen tareas o trabajos que quedan expresamente incluidos en otro GRUPO PROFESIONAL de los aquí reseñados.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías laborales:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
INGENIEROS TECNICOS	En este Grupo Profesional, la lista de categorías no es cerrada, si no abierta.
AYUDANTES TECNICOS SANITARIOS	La denominación será la de la titulación académica por la que han sido contratados en la Empresa
AYUDANTES TECNICOS TITULADOS, ETC..	

7. GRUPO PROFESIONAL DE PRODUCCION- Se incluyen en este Grupo Profesional todos aquellos trabajadores manuales que realizan trabajos directos o indirectos para la fabricación de nuestros productos, incluyéndose también en estos últimos los que realizan trabajos de servicios o auxiliares para la misma. Al personal que desempeña estos trabajos no se le exige ninguna cualificación profesional, salvo la mínima de una cultura general. Adquieren los conocimientos propios de la tarea concreta que desempeñan mediante la realización, práctica o teórica, de la misma.

Se incluyen en este Grupo Profesional, las siguientes Categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
PROFESIONALES	Se incluyen en esta categoría los operarios de fabricación que desempeñan algunas de las tareas que, sin vulnerar la descripción del Grupo Profesional antes dicho, requieren una cierta y mayor especificación adquirida por el trabajo en la Fábrica.
PROFESIONALES	Comprende también a los operarios que realizan, además de su tarea manual una labor de dirección o coordinación del trabajo de dos o mas personas que forman un equipo o unidad productiva.
ESPECIALISTAS	Se incluyen en esta categoría, el resto del personal de Producción y de Servicios de Fabricación no incluido en la deficiencia de la categoría anterior.
PEONES	Se incluyen en esta categoría los trabajos de carga, descarga, acarreo, limpieza.

8. GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS DE FABRICACION- Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores manuales que desempeñen su tarea en los servicios auxiliares de fabricación, tales como Talleres de mantenimiento, entretenimiento, reparación y construcción de maquinaria.

Son personas a las que se les ha exigido unos conocimientos del tipo de enseñanza profesional y que constituyen algunos de los oficios Clásicos, tales como electricistas, electrónicos, torneros, ajustadores, caldereros, trazadores, matriceros, fresadores, etc.etc., adquiridos en una Escuela de Oficialia o Maestria Industrial, o aunque no tengan el Título profesional correspondiente, los hayan adquirido por la práctica y el desarrollo de los trabajos de sus especialidades.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
OFICIAL 1ª	Pueden ser de:
OFICIAL 2ª	Torneros; Fresadores; Electricistas; Matriceros; Ajustadores; Caldereros; electronicos
OFICIAL 3ª	etc...

SECCION 3ª

ART. 69ª - CATEGORIAS LABORALES- Las categorías son las siguientes:

-GRUPOS TECNICOS-COMERCIALES:

- . Perito
- . Inspector
- . Delegado

-GRUPO DE ADMINISTRATIVOS:

- . Jefe 2ª
- . Oficial Administrativo
- . Auxiliar

-GRUPO DE TECNICOS:

- . Analista
- . Programador-Analista
- . Programador
- . Cronometrador

- proyectista
  - Delineante
  - Dibujante
  - Calificador
  - Auxiliar de laboratorio
- GRUPO SERVICIOS DE EMPRESA:
- Especialista de Servicio
  - Conductor de Turismo
  - Conductor de Camión
  - Operador (de máquinas auxiliares, de oficina)
  - Despachador
  - Ordenanza
  - Portero
  - Conserje
  - Guarda
  - Cocinero

## -GRUPO DE MANDOS:

- Jefe de Oficina
- Encargado
- Capataz

## -GRUPO DE TITULADOS:

- Ingeniero Técnico
- Ayudante Técnico Sanitario
- Ayudante Técnico Titulado

## -GRUPO DE PRODUCCION:

- Profesional
- Especialista
- Peón

## -GRUPO SERVICIOS DE FABRICACION:

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª

## CAPITULO V

## MOBILIDAD Y PROMOCION

## Sección 1ª

## DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

ART. 70ª- DEFINICION- Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos y ascensos dentro de la Empresa, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

ART. 71ª- INTERVENCION DEL PERSONAL- La representación del personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este Capítulo y según las normas establecidas en el mismo. Para ello existirá un Comité paritario en el Centro, que será el mismo que el que se establece en el Capítulo IV para la Valoración de tareas.

El Comité de Centro tendrá las siguientes atribuciones:

- Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se hagan, y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.
  - Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.
  - Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.
  - Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal.
  - En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.
- Toda la anterior información se referirá a los cambios que se realicen dentro del Centro de Trabajo.

## ART. 72ª- CLASES DE MOBILIDAD

- a) La movilidad se clasifica:
  - Por su contenido ó alcance: En movilidad geográfica y movilidad funcional.
  - Por su duración: En provisional ó definitiva.
- b) En ningún caso se considera movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo, la agrupación ó asignación de trabajos y tareas que se haga para conseguir la plena saturación de un puesto, según lo definido en el artículo 58 de este Convenio.

## ART. 73ª- PRINCIPIOS BASICOS- La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

- 1ª Respetar, por todos los medios, el mantenimiento de la producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.
- 2ª Respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.
- 3ª Respetar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4ª Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.

5ª A ningún trabajador se le podrá retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6ª Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de las nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana. Esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

7ª En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre varios posibles candidatos a ser trasladados, se escogerá al más antiguo de ellos, cuando el traslado sea a un puesto de nivel superior, y al más moderno cuando éste sea a un puesto de nivel igual ó inferior.

8ª Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

## ART. 74ª- MOVILIDAD GEOGRAFICA

a) La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla en número 1 y 2 del citado artículo 40; y como provisional, la establecida en el número 3 del citado artículo. No se entenderán como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

b) Se podrá trasladar el personal, bien de forma provisional ó definitiva, siempre que existan razones probadas e inaplazables de la producción y de su normal desarrollo, y que para ello sea preciso cubrir los puestos de trabajo con personal ajeno a la Planta, siempre que no exista personal que voluntariamente desee ser trasladado y sea apto para ello.

En este supuesto se efectuarán los traslados de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo y empezando por la persona que estuviere en situación de desocupado, desplazado, sin tarea fija, o cuyo trabajo sea menos apremiante.

En estos traslados la Empresa compensará todos los gastos que el viaje le ocasione; los traslados tendrán opción preferente a retornar a su anterior ocupación ó puesto, una vez finalizadas las causas que lo motivaron.

En cuanto a las consecuencias económicas y las garantías retributivas, así como demás condiciones del mismo, se estará, como mínimo, a la normativa contenida en este Convenio.

ART. 75ª- MOVILIDAD FUNCIONAL- La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación del sistema que en los Artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

## Sección 2ª

## CAMBIOS PROVISIONALES

ART. 76ª- DEFINICION - Son cambios provisionales aquellos que se ocasionen para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de personal, a fin de mantener la producción ó servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

- Los que se realicen por un periodo de tiempo inferior a cuatro meses naturales consecutivos.
- Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.
- Los originados mientras el ocupante esté en periodo de prueba para otro puesto, según lo dicho en el artículo 81.
- Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los puestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 68 de este Convenio.

En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la Empresa.

Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, éste solo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

c) Terminado el periodo de provisionalidad y si la persona continuase en el puesto de trabajo, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales de la Sección 4ª de este capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

## ART. 77ª- FIN DE LA PROVISIONALIDAD

- a) La provisionalidad finalizará cuando:
  - Transcurra el plazo fijado en el artículo 76.
  - Cese la causa que motivó el cambio.

- El puesto sea cubierto de forma definitiva ó el cambio provisional se consolide en definitivo.
  - Desaparición del trabajo ó tarea del puesto.
  - b) Al término de la provisionalidad la persona volverá al puesto de origen. Si el puesto hubiera desaparecido, se la ocupará en otro trabajo de escalón equivalente al que tenía anteriormente. En el caso de que esto suponga una pérdida en su escalón de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su escalón anterior. En este caso le será de aplicación la garantía retributiva del artículo 62.
- Esta preferencia, así como la garantía retributiva, se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su escalón anterior que se le ofrezca, no la acepte.

ART. 78º- CRITERIOS PARA LA PROVISIONALIDAD- Para hacer estos cambios provisionales se tendrán en cuenta los siguientes criterios, conjugados adecuadamente y según las posibilidades existentes en cada momento:

- 1º Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos apremiante en ese momento.
- 2º La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.
- 3º La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado por el hecho del cambio de personas.
- 4º La igualdad ó mayor aproximación en los escalones de valoración del puesto que se ocupa ó del que se va a ocupar.

#### Sección 3ª CÁMBIOS DEFINITIVOS

ART. 79º - DEFINICION - Se considerará como tal aquel que sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

- a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el Art. 68 de este Convenio, y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la Empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso Público, esto no significará renuncia de la Empresa a la regulación de este párrafo. Los criterios para el ejercicio de estos cambios, serán los mismos que los señalados en el Art. 76.
  - b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de capacitación, previa convocatoria por escrito y publicado en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el Art. 80.
  - c) Todos estos cambios, superado el periodo de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda. El periodo de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del Grupo Profesional de Titulados, Técnicos y mandos, y de tres meses para el resto. Este periodo de prueba, en casos justificados, podrá ser ampliado por decisión de la Comisión de Movilidad.
- Terminado el periodo de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de confirmación y sin ninguna retroactividad. Si no se confirma se aplicará la misma regla que en el Art. 77 b).

ART. 80º -REGLAS DEL CONCURSO- La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el Art. 79 b) se hará por la siguiente normativa:

- a) Para poder optar al concurso los candidatos, habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; Llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese periodo de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto), y haber tenido en los 6 meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total igual o inferior al 5%.

Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual o que haga prever racionalmente su repetición.

- b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos mas en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.
- c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tabloneros de anuncios, con un mínimo de 10 días de an-

telación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

- Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
- Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
- Clasificación.
- Otras condiciones retributivas
- Modalidad y horario de trabajo.
- Periodo de prueba y adaptación para primas
- Materias que servirán de base a los exámenes.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas Psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser estas últimas eliminatorias. La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos entre el personal del Centro de Trabajo afectado.

Art. 81º CONSOLIDACION DEL PUESTO - Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el periodo de prueba establecido.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto por haber superado el periodo de prueba.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparian las vacantes similares de características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen y sin que la Empresa deba convocar nuevo concurso.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

ART.82- EXCEPCION DEL CONCURSO- No será necesario convocar el concurso a que se refiere el Art. 79 b), cuando:

- a) El cambio o ascenso sea para cubrir puestos de responsabilidad y de mando. Estos serán de libre designación de la Dirección. A título enunciativo se pueden considerar como puestos de responsabilidad, tales como los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de Auditorías, Secretarías se los primeros niveles de la Organización. El concurso para ello no supone renuncia de la Empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.
  - b) Cuando existan personas en la situación a que se refiere el Art.77 b) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso.
  - c) Cuando existan personas aprobadas, sin plaza, en un concurso para puestos de iguales, parecidas o equivalentes condiciones, y durante un periodo de seis meses desde la calificación del concurso anterior.
  - d) Cuando exista una situación de crisis tecnológica, económica y productiva.
  - e) Cuando exista personal parado o sin tarea fija, así como "Desplazados" por estos motivos d) y e).
- En los supuestos d) y e) los cambios se realizarán según las necesidades y posibilidades de cada momento y de acuerdo con la Comisión de Movilidad. Cuando las circunstancias y el volumen del personal parado así lo requiera se podrán establecer nuevas bases para la movilidad de estas personas entre la Empresa y la representación del personal.
- En todos los demás supuestos los cambios serán de libre decisión de la Empresa, dentro de las normas de este Capítulo.

ART. 83º- OTRAS FORMAS DE MOVILIDAD

- a) La Movilidad, tanto provisional como definitiva, así como la geográfica, que tenga su origen en:
  - La libre petición del trabajador
  - En la permuta entre dos o mas trabajadores, mediando conformidad de la Empresa.
  - En acuerdo individualizado entre las dos partes, siempre que no se lesionen los derechos de otro compañero.

Se regirán siempre por las condiciones que se establezcan al momento de la misma, sin estar afectada por ninguna de las normativas ni garantías retributivas establecidas en este Capítulo.

La movilidad por estas causas podrá hacer sin ninguna traba, y sin mas respeto que a las expectativas de promoción y ascensos que, para este Convenio, se ofrecen a todo el personal.
- b) La movilidad que tenga su causa en la disminución psicofísica para el trabajo, se regirá por lo dispuesto en el Art.100. En este supuesto no serán de aplicación las normas y garantías establecidas en este capítulo y esta movilidad tendrá preferencia sobre cualquiera otra modalidad, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en el repetido Capítulo se ofrecen a todo el personal.

(Continuará.)

**Magistratura de Trabajo núm. 1**

Núm. 59.039

Don Benjamín Blasco Segura, magistrado de la Magistratura de Trabajo número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en mérito del procedimiento de apremio número 6.067 de 1983, seguido contra José Lorente Laguradia (responsable civil subsidiario de Josefina Gracia Artola), por débitos de Seguridad Social, he acordado la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se expresan: Un coche, marca "Seat", mod. 1430, matrícula Z-5413-A. Valorado en 200.000 pesetas.

Dos acondicionadores de aire, marca "Westinghouse", números de fabricación 85.626 y 84.959. Valorados en 28.000 pesetas.

Una máquina registradora, marca "Regna", mod. 485. Valorada en 14.000 pesetas.

Total, 242.000 pesetas.

Dichos bienes se hallan depositados bajo la custodia de José Lorente Laguardia, domiciliado en Fernando el Católico, 23, tercero izquierda, de Zaragoza.

La subasta se celebrará en la sala audiencia de esta Magistratura de Trabajo el día 21 de octubre próximo, a las 10.00 horas.

Tiene el carácter de única, con dos licitaciones y se hará adjudicación provisional de los bienes subastados al mejor postor que cubra el 50 % de la tasación y deposite en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. Caso de no haber postor en las expresadas condiciones mínimas en la primera licitación se abrirá a continuación la segunda licitación, sin sujeción a tipo, y en ella se hará adjudicación provisional de los bienes al mejor postor, que deberá depositar en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. El deudor puede en el acto liberar los bienes o presentar persona que mejore la postura hecha.

Dado en Zaragoza a 29 de julio de 1988. — El magistrado, Benjamín Blasco. — El secretario.

Núm. 59.040

Don Benjamín Blasco Segura, magistrado de la Magistratura de Trabajo número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en mérito del procedimiento de apremio número 10.814 de 1983, seguido contra Arturo Arruga Villagrana, por débitos de Seguridad Social, he acordado la venta en pública subasta del bien que a continuación se expresa:

Una máquina de imprimir, automática, marca "Original Heidelberg", sin número visible, con 25 x 35 centímetros de luz de rama y motor eléctrico acoplado. Valorada en 1.200.000 pesetas.

Dicho bien se halla depositado bajo la custodia de Arturo Arruga Villagrana, domiciliado en Juan-José Rivas, 8, bajos, de Zaragoza.

La subasta se celebrará en la sala audiencia de esta Magistratura de Trabajo el día 21 de octubre próximo, a las 10.00 horas.

Tiene el carácter de única, con dos licitaciones y se hará adjudicación provisional de los bienes subastados al mejor postor que cubra el 50 % de la tasación y deposite en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. Caso de no haber postor en las expresadas condiciones mínimas en la primera licitación se abrirá a continuación la segunda licitación, sin sujeción a tipo, y en ella se hará adjudicación provisional de los bienes al mejor postor, que deberá depositar en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. El deudor puede en el acto liberar los bienes o presentar persona que mejore la postura hecha.

Dado en Zaragoza a 29 de julio de 1988. — El magistrado, Benjamín Blasco. — El secretario.

Núm. 59.042

Don Benjamín Blasco Segura, magistrado de la Magistratura de Trabajo número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en mérito del procedimiento de apremio números 8.247 de 1982 y 3.977 de 1983, seguido contra Pablo Sebastián Benedi, por débitos de Seguridad Social, he acordado la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se expresan:

Una desviradora con motor, sin marca visible. Valorada en 10.000 pesetas.

Una pegadora de suelas, manual. Valorada en 5.000 pesetas.

Una rebajadora sin marca visible. Valorada en 12.000 pesetas.

Una máquina de marcar. Valorada en 6.000 pesetas.

Una máquina de hacer agujeros, sin marca. Valorada en 3.000 pesetas.

Una máquina de poner tuercas, sin marca. Valorada en 2.000 pesetas.

Una máquina de poner remaches. Valorada en 2.000 pesetas.

Un compresor marca "Josval", núm. 5157, de 10 kilos de presión. Valorado en 10.000 pesetas.

Una máquina de coser, marca "Naveira", modelo OBE-5, de pie y para coser con bigornia. Valorada en 15.000 pesetas.

Total, 65.000 pesetas.

Dichos bienes se hallan depositados bajo la custodia de Pablo Sebastián Benedi, domiciliado en calle Milagrosa, 34, de Zaragoza.

La subasta se celebrará en la sala audiencia de esta Magistratura de Trabajo el día 21 de octubre próximo, a las 10.00 horas.

Tiene el carácter de única, con dos licitaciones y se hará adjudicación provisional de los bienes subastados al mejor postor que cubra el 50 % de la tasación y deposite en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. Caso de no haber postor en las expresadas condiciones mínimas en la primera licitación se abrirá a continuación la segunda licitación, sin sujeción a tipo, y en ella se hará adjudicación provisional de los bienes al mejor postor, que deberá depositar en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. El deudor puede en el acto liberar los bienes o presentar persona que mejore la postura hecha.

Dado en Zaragoza a 29 de julio de 1988. — El magistrado, Benjamín Blasco. — El secretario.

**Cédula de citación**

Núm. 60.219

En cumplimiento de lo ordenado por el Ilmo. señor magistrado de Trabajo de la Magistratura número 1, en autos seguidos bajo el número 8.988 de 1988, instados por Cirilo Gracia Condón, contra Avances 3, S. A. L., en reclamación de cantidad, y encontrándose la demandada en ignorado paradero se le cita para que comparezca en la sala audiencia de esta Magistratura (sita en plaza del Pilar, 2, de esta capital), al objeto de asistir al acto del juicio que tendrá lugar el día 3 de octubre próximo, a las 10.30 horas, advirtiéndole que si no compareciere le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de citación a la demandada Avances 3, S. A. L., se inserta la presente cédula en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Zaragoza, 30 de julio de 1988. — El secretario.

**Magistratura de Trabajo núm. 2**

Núm. 60.218

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

Hace saber: Que en autos ejecutivos número 154 de 1988, seguidos a instancia de José-Luis Modrego Navarro y cuatro más, contra Polimege, Sociedad Limitada, en reclamación por cantidad, se ha dictado providencia que, copiada literalmente, dice:

«Providencia. — Magistrado Ilmo. señor Bermúdez Rodríguez. — En Zaragoza a 22 de julio de 1988. — Dada cuenta, únase a los autos de su razón, y a tenor de lo establecido en el artículo 200 del texto refundido de procedimiento laboral, en relación con el artículo 919 de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil, despáchese ejecución contra Polimege, S. L., procediendo al embargo de sus bienes en cuantía suficiente para cubrir la cantidad de 1.116.542 pesetas de principal, según sentencia de 9 de junio de 1988, más la de 55.000 pesetas presupuestada provisionalmente para costas sin perjuicio de su liquidación en el momento procesal oportuno, siguiendo en la traba el orden señalado en el artículo 1.447 y siguientes de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil; líbrense para ello los despachos precisos.»

Y para que conste y sirva de notificación a la deudora Polimege, S. L., se inserta el presente edicto en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Dado en Zaragoza a 22 de julio de 1988. — El magistrado. — El secretario.

**Magistratura de Trabajo núm. 5**

Núm. 57.446

Don Eusebio González Serrano, licenciado en Derecho y secretario de la Magistratura de Trabajo número 5 de Zaragoza y su provincia;

Da fe: Que en autos seguidos en la misma bajo el número 363 de 1988, sobre despido, aparece dictada la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. — En la ciudad de Zaragoza a 22 de julio de 1988. — El ilustrísimo señor don Julián Arqué Bescós, magistrado titular de la Magistratura de Trabajo número 5 de Zaragoza y su provincia, habiendo visto el proceso número 363 de 1988, seguido a instancia de María-Pilar Letosa Serrano, representada por el letrado don Ignacio Boné Palomar, contra el Fondo de Garantía Salarial, representado por el letrado del Estado, y contra Serviá, S. A., que no comparece, versando el proceso sobre despido, y...

Fallo: Que estimando la demanda, debo declarar y declaro improcedente el despido de María-Pilar Letosa Serrano, condenando a la empresa Serviá, Sociedad Anónima, a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, por escrito o por comparecencia ante esta Secretaría, sin esperar a la firmeza, entre readmitir a la citada trabajadora en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían antes del despido (haciéndole efectivos los salarios dejados de percibir), o el abono a la misma de las siguientes cantidades: en concepto de indemnización, 259.402 pesetas, y, además de lo anterior, una cantidad igual a 2.562 pesetas diarias desde la fecha de efecto del despido hasta la de notificación de esta sentencia, salvo que la interesada hubiera encontrado empleo con anterioridad, en cuyo caso se descontará de tal suma lo que la parte demandada pruebe que haya percibido. Si la parte condenada no hace opción expresa se entenderá opta por la readmisión.

Notifíquese en forma a las partes la presente sentencia, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo, que, en su caso, deberán anunciar ante esta Magistratura, por comparecencia o por escrito, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación, designando letrado del Colegio de esta capital encargado de la interposición del mismo, con la advertencia de que, caso de recurrir la demandada, ésta viene obligada a presentar, bien en el momento de anunciar el recurso o al interponerlo, un resguardo acreditativo de haber depositado en la cuenta corriente de esta Magistratura de Trabajo, abierta en la CAZAR, oficina San Jorge, de Zaragoza, a nombre de "recursos de suplicación", la cantidad de 2.500 pesetas, y, además, viene también obligada a presentar, en el momento de anunciar el recurso, un resguardo acreditativo de haber depositado en la cuenta corriente de esta Magistratura, abierta en el Banco de España, de esta capital, a nombre de "fondo de anticipos reintegrables al trabajador sobre sentencias recurridas", el importe íntegro del fallo, sin cuyos requisitos no se admitirá a trámite.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio literal al proceso de referencia, lo pronuncio, mando y firmo. — Julián Arqué Bescós.»

Y para que así conste y su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, a fin de que sirva de notificación en forma a la empresa Serviá, Sociedad Anónima, que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente en Zaragoza a 22 de julio de 1988. — El secretario, Eusebio González.

## SECCION SEXTA

### CAMPILLO DE ARAGON

Núm. 61.778

Por no haberse presentado reclamaciones de ninguna clase contra el anuncio de este Ayuntamiento aparecido en el *Boletín Oficial de la Provincia* núm. 9, de fecha 13 de enero de 1988, relativo a los tipos de gravamen de la contribución urbana del término municipal, de conformidad con las disposiciones vigentes, el referido acuerdo se considera aprobado con carácter definitivo.

Campillo de Aragón, 22 de agosto de 1988. — El alcalde.

### CERVERA DE LA CAÑADA

Núm. 61.782

Cumplidos los trámites legales y reglamentarios, el Pleno de este Ayuntamiento ha aprobado definitivamente el presupuesto anual para el ejercicio de 1988, cuyo texto, resumido por capítulos, es el siguiente:

#### Estado de gastos

1. Remuneraciones de personal, 1.645.000.
2. Compra de bienes corrientes y servicios, 5.522.600.
3. Intereses, 150.000.
4. Transferencias corrientes, 185.000.
9. Variación de pasivos financieros, 150.000.

#### Estados de ingresos

1. Impuestos directos, 1.213.300.
2. Impuestos indirectos, 158.000.
3. Tasas y otros ingresos, 3.931.300.
4. Transferencias corrientes, 1.900.000.
5. Ingresos patrimoniales, 450.000.

Los interesados legítimos podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante esta jurisdicción en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la última publicación del anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Cervera de la Cañada, 24 de agosto de 1988. — El alcalde, Juan-Manuel Lassa Gil.

### EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 61.071

Ha sido aprobado por el Muy Ilustre Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 1988, el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Organos Colegiados del Muy Ilustre Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, así como las modificaciones establecidas en los artículos 4.º, 6.º, 12, 17, 22, 23 y 30.

El acuerdo adoptado, en unión del expediente, se somete a información pública por el plazo de quince días hábiles.

El citado Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El mencionado Reglamento y el expediente podrán ser examinados durante el plazo establecido.

Ejea de los Caballeros, 22 de agosto de 1988. — El alcalde.

### GALLUR

Núm. 61.062

Finalizado el período de información pública sobre elevación de tipos de gravamen a aplicar sobre la base liquidable para determinar la cuota tributaria que regirá en el presente año de 1988, aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno de esta Corporación municipal, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de diciembre de 1987, y no habiéndose formulado contra el mismo reclamaciones de ninguna clase, se considera definitivamente aprobado, quedando los tipos como sigue:

- a) Contribución urbana, hasta el 30 %, lo que supone un aumento del 10 %.
- b) Rústica y pecuaria, hasta el 12,5 %, lo que supone un aumento del 2,5 % sobre los tipos fijados por los artículos 1.º-2º y 2.º-4 de la Ley 26 de 1987, de 11 de diciembre.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, núm. 781 de 1986, de 18 de abril, sobre imposición y ordenación de tributos.

Gallur, 22 de agosto de 1988. — El alcalde accidental, Honorio Jiménez Heredia.

## SECCION SEPTIMA

### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

#### Juzgados de Primera Instancia

##### JUZGADO NUM. 6

Núm. 59.326

Don Antonio-Eloy López Millán, magistrado, juez ejerciente del Juzgado de Primera Instancia número 6 de Zaragoza;

Por el presente hace saber: Que en este Juzgado se tramitan autos de demanda de divorcio sin acuerdo, instados por doña María-Soledad Tapia Ibáñez, representada por la procuradora señora Uriarte, con el número 395 de 1988-A, contra don David Scott Rudolph, hijo de Carlos Rudolph y de Leonor, nacido en New Jersey (EE. UU.) el 22 de febrero de 1952, cuyo actual domicilio se desconoce, en cuyos autos he acordado la publicación del presente, por el que se emplaza a dicho demandado a fin de que en el improrrogable término de veinte días hábiles comparezca en forma en los autos y conteste a la demanda, apercibiéndole que de no hacerlo así en dicho plazo será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho. Asimismo se le hace saber que obran en la Secretaría de este Juzgado, a su disposición, las copias de la demanda y de los documentos a la misma acompañados.

Dado en Zaragoza a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El juez, Antonio-Eloy López. — El secretario.



# BOLETIN OFICIAL

DE LA

# PROVINCIA DE ZARAGOZA

#### TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

Suscripción anual .....	6.000	} Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente
Suscripción especial Ayuntamientos .....	4.000	
Ejemplar ordinario .....	35	
Ejemplar con un año de antigüedad .....	55	
Ejemplar con dos o más años de antigüedad .....	85	
Palabra insertada en "Parte oficial" .....	11	
Palabra insertada en "Parte no oficial" .....	14	
Anuncios con carácter de urgencia .....	Tasa doble	

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