



# BOLETIN OFICIAL

DE LA

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLV

Martes, 9 de agosto de 1988

Núm. 181

### SECCION PRIMERA

#### Ministerio para las Administraciones Públicas

Núm. 56.795

*REAL DECRETO 790 de 1988, de 20 de julio, por el que se modifica la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Ciencia.*

El Real Decreto 727 de 1988, de 11 de julio, de reestructuración de departamentos ministeriales, adscribe, en su disposición adicional tercera, al Ministerio de Educación y Ciencia el Consejo Superior de Deportes, organismo autónomo, cuya presidencia tiene el rango de Secretaría de Estado.

Asimismo, dicha disposición adicional atribuye al mencionado Ministerio las competencias que, en materia de cultura física de deportes, ejercía el Ministerio de Cultura.

Con el fin de dotar al Ministerio de Educación y Ciencia de una estructura adecuada a la incorporación antes señalada, procede la creación de una Secretaría de Estado de Educación que, asumiendo las competencias actualmente atribuidas a la Secretaría General de Educación, diseño y ejecute las líneas fundamentales de la educación en sus niveles universitarios.

Por otra parte, y en coherencia con esta modificación, se atribuyen a la Secretaría de Estado que ahora se crea las competencias que viene desempeñando la Dirección General de Coordinación y de la Alta Inspección, así como la estructura de la misma.

En su virtud, a iniciativa del ministro de Educación y Ciencia y a propuesta del ministro para las Administraciones Públicas, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de julio de 1988,

**D i s p o n g o :**

Artículo 1.º Se crea la Secretaría de Estado de Educación como órgano superior del Ministerio de Educación y Ciencia, que asume las competencias atribuidas a la Secretaría General de Educación, así como las referidas en el apartado 4 del artículo 5.º del Real Decreto 2.352 de 1986, de 7 de noviembre, salvo las que se refieren a las relaciones con los demás departamentos.

Art. 2.º La Dirección General de Coordinación y de la Alta Inspección pasa a depender de la Secretaría de Estado de Educación.

Art. 3.º Como órgano de asistencia inmediata al secretario de Estado de Educación existe el Gabinete a que se refiere el artículo 10 de la Ley 10 de 1983, de 16 de agosto, cuyo titular tiene nivel de director general, conforme a lo previsto en el Real Decreto 3.775 de 1982, de 22 de diciembre.

*Disposición adicional*

Quedan suprimidos los siguientes órganos superiores y unidades básicas:

Secretaría General de Educación, con rango de Subsecretaría.  
Gabinete Técnico de la misma, con nivel orgánico de Subdirección General.

*Disposiciones finales*

Primera. El ministro de Educación y Ciencia, previo cumplimiento de los trámites legales oportunos, dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto y promoverá las medidas precisas para la aplicación de lo previsto en el mismo.

Segunda. El ministro de Economía y Hacienda autorizará las modificaciones y habilitaciones presupuestarias oportunas para el cumplimiento de lo ordenado en este Real Decreto.

Tercera. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto, que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Dado en Madrid a 20 de julio de 1988. — Juan Carlos R. — El ministro para las Administraciones Públicas, Joaquín Almunia Amann.

(Del "BOE" núm. 176, de fecha 23 de julio de 1988.)

### SECCION QUINTA

#### Audiencia Territorial de Zaragoza

**SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Núm. 54.056**

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 653 de 1988, promovido por Santiago Aguilón Escanero, representado por la procuradora señora Gastesi Campos, contra acuerdo de la Dirección Provincial de Zaragoza del Instituto Nacional de Empleo de fecha 10 de noviembre de 1987, que requería al actor para devolver la prestación de desempleo (expediente número 1.826-86), y contra acuerdo de la Dirección General de 3 de mayo de 1988, desestimatorio del recurso de alzada.

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

Zaragoza, 14 de julio de 1988. — El secretario. — Visto bueno: El presidente.

#### Confederación Hidrográfica del Ebro

**COMISARIA DE AGUAS**

Núm. 57.288

La Dirección General de Infraestructura del Transporte ha solicitado autorización para construir un camino que afecta al río Piedra, en el término de Castejón de las Armas (Zaragoza).

Las obras tienen por objeto la supresión del paso a nivel a la altura del punto kilométrico 228,802 de la línea férrea Ariza-Calatayud.

El camino a construir cruza el río bajo el puente del ferrocarril mediante un terraplén junto al estribo izquierdo, que se protege con gaviones sobre escollera, reduciéndose así la sección lineal de desagüe en 7 metros.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, o ante la Alcaldía correspondiente, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia* o fecha de exposición al público del mismo, a cuyo efecto el expediente estará de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, números 26 y 28, de Zaragoza), en horas hábiles de oficina, durante el plazo abierto.

Zaragoza, 21 de julio de 1988. — El comisario de Aguas, Miguel Zueco.

Núm. 55.046

Ferrovial, S. A., domiciliada en calle Paco Martínez Soria, sin número, de Zaragoza, comparece ante esta Confederación en solicitud de autorización para extraer 15.000 metros cúbicos de áridos de la zona que se describe a continuación:

Término municipal: Cetina (Zaragoza).

Paraje o lugar: Barranco de San Lázaro, entre su confluencia con la carretera comarcal de Cetina a Campillo de Aragón y la ermita de Santa Quiteria.

Río: Barranco de San Lázaro y barranco del Surtidor.

Situación respecto del cauce del río: La que se indica en el plano presentado por la empresa y que obra en el expediente.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo quienes se consideren perjudicados con esta petición dirigir por escrito sus reclamaciones pertinentes ante esta Confederación o ante el Ayuntamiento del municipio afectado, en que también se expone al público este anuncio, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de esta publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* o del día en que se inicie la exposición en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, respectivamente. Durante dicho plazo estará de manifiesto el expediente, a las horas hábiles, en las oficinas de esta Confederación (paseo de Sagasta, 26 y 28, 50071-Zaragoza).

Zaragoza, 19 de julio de 1988. — El comisario de Aguas, Miguel Zueco Ruiz.

## Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

### CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza Núm. 55.591

**RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.**

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Zaragoza, suscrito entre representantes de la empresa y de los trabajadores el día 16 de junio de 1988, recibido en esta Dirección Provincial, con su documentación complementaria, el día 19 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, 20 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 I

##### Condiciones Generales

Artículo 1º. **Ámbito personal.**— Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral, entendiendo por tal los trabajadores fijos, fijos discontinuos y de jornada reducida cuya relación esta sometida a las normas del Derecho Laboral, que trabajen y perciben su salario con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

Artículo 2º. **Ámbito temporal.**— El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1988, y extenderá su vigencia por un período de un año.

#### CAPITULO II

##### Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Artículo 3º. **Comisión de seguimiento.**— A los 15 días de su aprobación, se constituirá una comisión de seguimiento del Convenio en forma paritaria entre miembros de la Comisión de Régimen Interior y el Comité de Empresa, sin que su número exceda de 14 miembros.

La Comisión deberá estar presidida por quien designen las partes de mutuo acuerdo, y actuará como Secretario el de la propia Comisión negociadora o el que se designe de mutuo acuerdo por las partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores. Igualmente éstas podrán poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular, y convenientemente pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia el Título V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 4º. **Denuncia del Convenio.**— Se efectuará por escrito, y se presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 5º. **Prórroga.**— Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al Capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y al artículo 12 del presente Convenio (Calendario Laboral).

#### CAPITULO III

##### Condiciones más ventajosas

Artículo 6º. **Condiciones más favorables.**— La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 7º. **Compensación.**— Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Artículo 8º. **Absorción.**— Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en su computo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 9º. **Unidad de Convenio.**— El presente Convenio, cuando se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

#### CAPITULO IV

##### Permanencia y asistencia al trabajo

Artículo 10. **Jornada Laboral.**— La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Zaragoza será de 1.580 horas anuales, o la parte correspondiente a los meses contratados, que se prestará a razón de 35 horas semanales, con obligación de prestar servicio un sábado cada cuatro en jornada de 5 horas y media. No obstante y con respecto a aquellos trabajadores que disfruten de horarios especiales o de jornadas reducidas la obligación de prestar servicio un sábado, estará en correlativa proporción bien a su horario, bien a su jornada reducida. Dicha obligación será de igual aplicación al personal contratado durante el tiempo de su contrato.

Artículo 11. **Exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral.**— Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ayuntamiento de Zaragoza, y teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia, previo conocimiento e información al Comité de Empresa, se reestructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes Servicios, de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad, y tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias. No obstante respecto a aquellos trabajadores que realicen un horario especial o una prolongación de jornada de las que pudiera derivarse una variación en sus retribuciones, éstas serán contempladas en el Capítulo VII del presente Convenio Colectivo.

Los Servicios Municipales que a continuación se relacionan, realizarán su jornada laboral en turnos rotativos, en atención a sus especiales características, reestructurándose los horarios en la forma que resulte conveniente.

- \* Mercado de San Vicente de Paúl (a desarrollar)
- \* Mercado de Lanuza
- \* Casa de Socorro (a desarrollar)
- \* Alfajería " "
- \* Servicio Municipal de Deportes (a desarrollar)
- \* Teatro Principal (Vigilancia) " "
- \* Teatro del Mercado " "
- \* Cementerio " "
- \* Montes (Guardería) " "
- \* Inspección de la Limpieza Pública " "
- \* Escuelas Municipales " "

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cada Jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada Jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

Artículo 12. Calendario Laboral.— Durante el año 1988, los días inhábiles y no recuperables serán los siguientes:

Enero: 1, 6 y 29  
 Marzo: 5 y 31  
 Abril: 1, 2 y 23  
 Junio: 2  
 Julio: 25  
 Agosto: 15  
 Octubre: 12  
 Noviembre: 1  
 Diciembre: 5, 6, 24 y 31

El Calendario Laboral anual, aplicable a todos los Servicios municipales, será pactado con los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los días 2 de abril y 24 y 31 de diciembre deberá permanecer abierta al público la Oficina de Información, el Registro General y la Depositaria de Fondos Municipales (Ventanilla 5); la Sección de Propiedades y la Gerencia de Urbanismo en el caso de que finalicen los plazos de algún expediente licitatorio. El personal que debe atender estos Servicios será compensado mediante el disfrute de dos días de licencia señalados por el trabajador con la conformidad del Jefe de la Unidad correspondiente. Circunstancias personales que deberán ser justificadas de forma fehaciente al Jefe de la Unidad correspondiente.

b) Hasta tres días naturales por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, nietos, hermanos y cuñados, susceptibles de ampliación hasta un máximo de siete días cuando existan circunstancias personales, que deberán ser justificadas igualmente al Jefe de la Unidad correspondiente.

c) Tres días por nacimiento o adopción de hijos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Zaragoza.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Hasta cinco días al año por exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, que deberán ser justificados igualmente al Jefe de la Unidad.

h) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical, a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización, en concepto de dietas, desplazamiento etc.

i) Por asuntos ineludibles, hasta un máximo de tres días al año, entendiéndose por tales aquellos asuntos que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, ni puedan disfrutarse con cargo a cualquiera de los apartados que recoge este artículo, y no se basen en una causa de carácter personal o particular, razonándose la necesidad y solicitándolo directamente en la Sección de Personal con una antelación de 5 días hábiles al disfrute de los mismos.

j) Para la realización de funciones o actividades sindicales, en los términos previstos en la normativa vigente.

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados a) al i) no excederán de quince días al año y en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones o licencias que se regulan en este Convenio.

Estos permisos, salvo a los que se refiere el párrafo i) serán concedidos por la Jefatura de la Unidad correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, y con previa o posterior justificación si ésta lo encuentra necesario, y con la obligación de comunicar los mismos a la Sección de Personal.

Artículo 19. Licencias. a) Licencia por matrimonio: Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia: 1. En el caso de optar por la continuidad en el servicio activo, el personal femenino del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento, con duración limitada a los cuarenta días anteriores al que se presupone como del parto y a otros sesenta con posterioridad al mismo.

2. El período total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y a él podrá sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto, sin que en ningún caso pueda exceder de 100 días naturales la suma de los dos períodos del pre-parto y del post-parto, o en todo caso lo que se determine por las disposiciones legales vigentes. Si una vez agotado el período total de la licencia, la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

3. Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destina a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de la lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

c) Licencia por adopción: En caso de adopción, la madre adoptiva de un niño menor de un año tendrá derecho a una licencia de 50 días naturales de duración o a la mitad del período que para licencia por gestación regule la Ley, a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

Las licencias a que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

d) Licencia sin sueldo: Por analogía con el personal funcionario y conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones concordantes, se concederá automáticamente por Alcaldía-Presidentencia, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente. Su duración máxima será de tres meses cada dos años. Al personal contratado no le será de aplicación la licencia sin sueldo dado el carácter de su relación contractual.

e) Licencia por estudios: Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la Función Pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 30 días de antelación y deberá contar con el informe favorable del Concejal Delegado, Director del Área y Jefe del Servicio correspondiente; será la Delegación de Régimen Interior y la Sección de Personal quienes informarán sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado o la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador. En el caso de concederse la licencia, el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

Esta licencia, previa petición del personal municipal, será concedida por la M.I. Alcaldía-Presidencia, previo dictamen de la M.I. Comisión de Régimen Interior que, en su caso, determinará el derecho a percibir la indemnización correspondiente.

f) Licencias por enfermedad: Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, darán lugar a licencias de hasta seis meses, con plenitud de derechos económicos. Estas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales hasta el máximo de un año, previa solicitud dirigida a la Sección de Personal. Transcurrido el mismo, será la M.I. Alcaldía-Presidencia, quien previo dictamen de la Comisión de Régimen Interior e informe de la Sección de Personal, optará por prorrogar la licencia con plenitud o no de derechos económicos, o bien por iniciar los trámites para la jubilación por incapacidad en el caso de que las circunstancias físicas o psíquicas del interesado así lo aconsejen.

La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente acumulando a ésta el correspondiente parte de ausencia. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo, remitiéndose éste en un plazo no superior a cinco días a la Sección de Personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del negligente, bien sea el propio interesado o el Servicio correspondiente.

Artículo 20. En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80, de 10 de marzo, Ley 32/84, de 2 de agosto, Real Decreto Ley 1/85, de 14 de enero, así como al resto de las disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 21. El Comité de Empresa se compromete por el presente convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

Artículo 22. Situaciones laborales.- En relación con las situaciones del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Capítulo 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo y disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 23. Disminución de la jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el artículo 37.5 de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO V

Acceso, Promoción, Provisión y Traslados. Formación del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento.

Principios Generales.- La ordenación de un proceso real de promoción para el personal funcionario requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva, por ello la Junta de Representantes del Comité de Empresa y Junta de Personal considerará imprescindible la aprobación conjunta con el Pacto y el Convenio del desarrollo del organigrama de 15 de julio de 1987 y su acomodación, teniendo en cuenta que los postulados de la promoción están basados en dicha organización, tanto a nivel de escalas administrativas o técnicas como de promoción de puestos integrados en Servicios Especiales.

De otro modo la definición, análisis y valoración de puestos de trabajo implica la aprobación de una manual de funciones que en concreto determine y limite las funciones, competencias y sistemas de adscripción a los distintos puestos de trabajo, configurando un "stat-quo" posible y efectivo, manteniendo una línea dinámica que en lo sucesivo haga viable contar con una estructura funcional real y una relación de puestos de trabajo adaptados a las nuevas exigencias técnicas.

Para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente convenio, la Junta de Personal y el Comité de Empresa se comprometen a

participar en las distintas comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan para resolver cuantas reclamaciones puedan formularse por los trabajadores afectados.

#### Acceso

Artículo 24.- Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y del Presupuesto aprobado por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal, sea funcionario o laboral, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante Convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración Local será:

- Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 19 de abril.
- Real Decreto 2223/84, de 19 de diciembre.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro designado por la M.I. Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la Junta de Personal o Comité de Empresa, dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La Delegación de Personal informará puntualmente al Presidente del Comité de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Acceso de disminuidos físicos: La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y artículo 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.

#### Promoción

Artículo 25.- La Promoción Interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la Promoción Interna, que permita la legislación vigente.

En las pruebas de Promoción Interna podrá participar todo el personal fijo de Plantilla con jornada normalizada, que llevando 2 años de antigüedad en la plantilla municipal, y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan prestado servicios durante tres temporadas ininterrumpidas y de jornada reducida que lleven 2 años de servicios efectivos, podrán acceder igualmente a la Promoción Interna en plazas de jornada normalizada mediante la correspondiente prueba selectiva, y siempre dentro de la misma categoría profesional.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de Zaragoza, se arbitrarán, para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrá en cuenta el informe emitido por la representación sindical.

De forma excepcional, y únicamente en lo relativo al personal de oficios, existirá la Promoción Interna sin necesidad de pasar por un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición de carácter general, siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso el operario especialista con dos años de antigüedad, pasará a plaza de Ayudante. El Ayudante con dos años de antigüedad en su puesto pasará a Oficial mediante un curso con prueba práctica, acomodándose al sistema más racional posible en orden a mantener la proporcionalidad debida entre las distintas categorías, conforme a la política de personal que mantenga la Corporación dentro del presente mandato.

#### Provisión

Artículo 26.- La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofreciéndose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación, mediante publicación en el B.O.P. y con comunicación inmediata a todos sus servicios, así como a la Junta de Personal y Comité de Empresa.

El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo, con excepción del puesto de Director de Área y Jefes de Servicio, de nivel 28.

En el Ayuntamiento de Zaragoza, se cubrirán por este sistema todos los puestos tipo de Jefes de Servicio de nivel 27 y 26, Adjunto Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Adjunto Jefe de Sección, Jefe de Unidad Técnica, Jefe de Negociado, Jefe de Unidad, Jefe de Grupo, Encargado, Jefe de Grupo Operativo Grado 1, Jefe de Grupo Operativo Grado 2, Jefe de Grupo Operativo Grado 3.

Las convocatorias de los concursos, como "Ley" de los mismos, deberán contener las condiciones, y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2.617/85 de 9 de diciembre, y la constitución de comisiones de valoración, debiendo fijar "a priori", la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar la plaza o plazas objeto de concurso, siendo aprobadas por la M.I. Alcaldía-Presidencia, una vez que el Excmo. Ayuntamiento Pleno haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el Tablón de Edictos de la Casa Consistorial, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel (se cubrirán así primero las Jefaturas de Servicio, de Sección...)

Podrá participar en los concursos de méritos cualquier trabajador de la Corporación, cualquiera que sea su situación laboral --, excepto aquellos que estén suspensos, en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrá participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción siempre que hayan prestado durante 2 años sus servicios en el Ayuntamiento, salvo en las Jefaturas de Servicio de nivel 26 y 27 en que se requerirá 5 años de servicios en el Ayuntamiento, y estén en posesión de un grado personal igual, superior o inferior en 2 niveles al del puesto solicitado, durante el tiempo necesario para que dicho nivel hubiera sido consolidado.

Todo trabajador que quiera acceder a un concurso de méritos, deberá presentar una solicitud dirigida a la M.I. Alcaldía-Presidencia presentada en el Registro General de la Corporación, en el plazo improrrogable de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Tablón de Edictos de la Casa Consistorial.

Todo interesado deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel, donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos objeto de concurso evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de unas solicitudes con otras.

Las Comisiones de Valoración estarán compuestas por el Presidente, los Vocales y el Secretario, con un número impar de miembros. En caso de empate dirimirá la cuestión el Presidente de las mismas. Las Comisiones quedarán constituidas de la siguiente forma:

PRESIDENTE.- El Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente o miembro de la Corporación en quien delegue.

VOCALES.-

- Político Coordinador de Régimen Interior.
- Político Coordinador del Área cuya plaza sea objeto de concurso.
- Director del Área de Régimen Interior
- Director del Área cuya plaza es objeto de concurso.
- 2 representantes del Comité de Empresa.

SECRETARIO.-El Jefe del Servicio de Personal.

Esta Comisión podrá ser asistida por determinados funcionarios que ocupen puestos de Jefatura dentro del Área cuya plaza se convoca, para informar y asesorar sobre la idoneidad de los aspirantes al puesto de trabajo objeto de concurso.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, salvo el Secretario de la misma que tendrá voz pero no voto.

El plazo para la resolución de los concursos será de 20 días a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia del Excmo. Ayuntamiento Pleno su resolución motivada, previa propuesta de la Comisión de Valoración designada a tal efecto (art. 102 de la Ley de Bases de Régimen Local).

Los méritos a valorar serán los establecidos en el R.D. 2617/85 de 9 de diciembre con las siguientes matizaciones:

a) La valoración del trabajo desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en el Ayuntamiento, será hasta un máximo de 7 puntos. Estos puntos serán distribuidos hasta un máximo de 5 puntos para valorar el trabajo desempeñado con anterioridad aunque no coincida con el puesto de trabajo objeto de concurso y hasta un máximo de 2 puntos adicionales si el trabajo desempeñado con anterioridad es el mismo que se solicita en el concurso convocado. La valoración se hará por parte de la Jefatura o Jefaturas y un compañero de trabajo designado por el Comité de Empresa, estableciendo "a priori" unos baremos (responsabilidad, disponibilidad, puntualidad, capacidad de decisión...) cuya ponderación será secreta y únicamente conocida por la Comisión de Valoración.

b) La valoración de los cursos de perfeccionamiento será hasta un máximo de 2 puntos, determinando en las convocatorias de los concursos -- aquellos que se incluyen como mérito, debiendo establecerse los mismos con un criterio restrictivo valorándose a los efectos del concurso de la misma forma en que se determine en la convocatoria de los cursos, siendo en otro caso únicamente valorables aquellos cursos que hayan tenido una prueba calificatoria final.

Se valorarán los cursos que hayan sido impartidos por el Instituto Nacional de Administración Pública y demás centros oficiales de formación de trabajadores, siempre que haya existido igualdad de información y acceso a los mismos, y aquellos que realizados en Centros privados hayan sido costeados por los interesados, y realizados fuera de la jornada laboral.

Artículo 27.- Una vez resuelta la provisión de puestos por concurso, se mandará un extracto de todas las resoluciones al E.O.P. Dentro del plazo del mes siguiente a dicha publicación, se producirá la toma de posesión de todo el personal en sus nuevos puestos de trabajo.

Como medida transitoria, únicamente establecida para la primera implantación del sistema de provisión de puestos de trabajo, se pre-

ceptúz la provisionalidad, durante al menos un año de todo el sistema de adjudicación de puestos. Así mismo, para aquellos casos en que sea imprescindible y urgente la provisión de un determinado puesto de la organización, se crea la figura de la Jefatura provisional o en funciones, ocupada por aquella persona que sin cumplir los requisitos mínimos exigidos para participar en un sistema de provisión determinado, hubiera sido la que mayor puntuación hubiera obtenido, estando en tal momento desempeñando el puesto de trabajo objeto de selección. El desempeñar un puesto provisional no generará ningún mérito valorable a la hora de ocupar dicho puesto con carácter definitivo.

**Traslados**

Artículo 28.- El traslado supone la movilización de todo trabajador de una Delegación o Area a otra, o entre Servicios de la misma Area, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. La M.I. Alcaldía-Presidencia podrá motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo trabajador que ocupe puestos tipo o puestos de trabajo sin Jefatura. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo Servicio será competencia de su Jefatura siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente.

De todo traslado se dará cuenta al Comité de Empresa con anterioridad a que éste haya sido resuelto, para que emita un informe preceptivo sobre el mismo.

**Formación del personal laboral al Servicio del Ayuntamiento**

Artículo 29.- Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periférica, Autonómica y Local.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del Tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las Dependencias.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

**CAPITULO VI**

**Derechos y Deberes**

Artículo 30.- Los trabajadores municipales afectados según su relación laboral, estarán en esta materia a lo dispuesto en:

- Ley 7/85 Ley de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril
- Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores.
- Y demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral.

Al personal fijo de plantilla se le reconocerá, al igual que a los funcionarios, para antigüedad, el tiempo trabajado en otras Administraciones Públicas.

**CAPITULO VII**

**Retribuciones**

Artículo 31.- Las retribuciones de los trabajadores municipales del Ayuntamiento de Zaragoza serán las siguientes:

SALARIO BASE.- la cuantía del salario base será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retributivo al que pertenezca según la siguiente escala, referida a 14 mensualidades.

GRUPO	SALARIO	TRienio
A	1.560.748	59.892
B	1.324.666	47.922
C	986.420	35.938
D	807.408	23.982
E	737.072	17.976

ANTIGÜEDAD.- Consistente en el abono de trienios según la escala anterior en cantidad fija para cada trabajador en función del grupo a que pertenezca.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán en los meses de junio y diciembre y consistirán en dos mensualidades resultantes de dividir por 14 la retribución final negociada para cada estrato retributivo.

Artículo 32.- Plus de Convenio.- Consistente en una cantidad fija anual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador y en función de la escala que figura en el Anexo Nº 1.

Artículo 33.- Complemento del puesto de trabajo. Esta destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento de este tipo a cada puesto de trabajo, aunque al trabajador podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad. (Anexo II)

Efectuada la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 861/86 de 25 de abril, en el resultado final se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo y la cuantificación del complemento específico. Se efectúa a través de dos modalidades.

1.- Personal municipal que realiza una jornada de 1.580 horas. Teniendo en cuenta que el sistema retributivo que se implanta responde al criterio general de asignar una retribución final correspondiente a cada estrato y un específico de acomodación para alcanzar la citada retribución final. Se acompaña Anexo II.

2.- Personal con jornada de 1.800 horas anuales, en cuyo específico se incluyen absolutamente todos los conceptos retributivos tales como dedicación especial, mayor jornada laboral y toda clase de pluses. Es el caso de la Planta Potabilizadora y Guardallaves. (Anexo III)

Artículo 34.- Gratificaciones. Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al trabajador se efectuará por la M.I. Alcaldía con sujeción a los criterios que establezca el Pleno de la Corporación.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.- Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por la M.I. Alcaldía-Presidencia a propuesta de la Delegación de Régimen Interior. Configurada la estructura retributiva por estratos con retribuciones finales, se establece para cada estrato la cuantía de la hora extraordinaria normal y el importe de la realizada en nocturno y festivo. El nuevo importe se abonará a partir de la firma del Convenio y adopción del acuerdo municipal correspondiente. Se acompaña escala de horas extraordinarias por grupos y estratos retributivos. (Anexo IV)

La Corporación se compromete en el presente mandato a acomodar el importe de las horas extraordinarias, a lo establecido en la normativa vigente. (Anexo IV)

Artículo 36.- Horarios. La actual estructura retributiva, de finlar retribuciones finales por cada estrato, teniendo en cuenta el inef

mento por exceso de hora trabajada, que en su caso, queda concretada dentro del específico. Es deseo de las partes negociadoras del Convenio, conseguir una jornada máxima igual para todos los Colectivos del Ayuntamiento, comprómetiéndose la Corporación dentro del presente mandato, a buscar el acomodo del personal necesario, a ser posible entre el personal municipal, y la regulación de horarios para completar el número de las 1.580. Caso de producirse, la retribución final de los Colectivos que mantienen un total de 1.800 horas anuales se vería disminuida en el importe de la hora de exceso diario.

Artículo 37.- Pluses.- A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ayuntamiento abonará al personal municipal, con efectos de 1 de enero del corriente, los pluses siguientes:

Festividad: Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos, entendiéndose como tales, además de los domingos, los establecidos como inhábiles en el artículo 12 del presente Convenio. Su cuantía será de 1.500 pesetas por día festivo efectivamente trabajado a parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.

Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos y se abonará en cuantía de 3.500 pesetas mensuales a todo aquel funcionario que realice su jornada en turnos de mañana, tarde y noche, o tarde y noche o mañana y noche; y en cuantía de 2.000 pesetas mensuales a aquellos trabajadores que realicen jornada partida o en turnos de mañana y tarde.

En ningún caso los pluses se abonarán durante el disfrute de la licencia anual reglamentaria, computándose exclusivamente un máximo de 11 mensualidades al año, ni se percibirán durante los periodos de licencia por enfermedad cuando éstos excedan de 11 días al mes. Teniendo en cuenta que el Cuerpo de la Policía Local, Servicio Contra Incendios, Brigadas de la Planta Potabilizadora y de Guardallaves, tienen un sistema retributivo diferente, no percibirán los pluses citados por tenerlos incluidos en su retribución final.

Se establece con las mismas condiciones que en el párrafo anterior y con carácter excepcional un plus de pantalla de 6.000 pesetas mensuales para el personal que realice su función única y exclusivamente con pantalla durante la totalidad de la jornada laboral.

Artículo 38.- Anticipos. La Corporación mantendrá un fondo de ayuda, con el carácter de social, para la concesión de anticipos a todo el personal municipal considerando como derecho adquirido el sistema actualmente aplicado en esta Corporación, a los efectos de los topes señalados por la Ley de Presupuestos Generales para 1.988, girando sobre el total de retribuciones, es decir, sobre la cantidad final de cada puesto, no incluidos pluses ni dedicaciones de ningún tipo. Por tanto podrá solicitarse en concepto de anticipo, cualquier cantidad, hasta un máximo de dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de 18 mensualidades. Se concederá por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente sin estar sometidos a turno alguno, debiendo estar informados por el Comité de Empresa. Se dará cuenta al Comité de los anticipos concedidos mensualmente, no concediéndose anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos por la Delegación de Régimen Interior.

El personal contratado en plaza de Plantilla disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como resten para finalizar el respectivo contrato.

Artículo 39.- Anticipo de sueldo devengado.- Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Se abonará por la Depósito con la presentación del oficio de la Delegación de Régimen Interior. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Artículo 40.- Servicio Militar. Todo el personal que se incorpore al Servicio Militar o al servicio civil sustitutivo, recibirá una retribución especial equivalente a las pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre respectivamente.

Artículo 41.- Estructura de la nómina.- La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

- Deberá constar puesto, nivel y estrato.
- Salario Base
- Antigüedad
- Plus de Convenio
- Complemento de puesto de trabajo
- CFT, en su caso
- Plus, si lo tiene.

El complemento personal transitorio, entendiéndose como tal la diferencia entre lo que percibe y se propone como retribución final, tendrá la consideración de cantidad negociable en futuros Convenios.

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir por 14 el total de las retribuciones finales pactadas.

Artículo 42.- Tiempo de acomodo. El carácter excepcional de implantación del nuevo sistema, durante 1.988, lleva consigo la determinación de los efectos retributivos y la adscripción a los distintos puestos del personal municipal.

Todos los puestos que coinciden con la denominación actual de la plaza de plantilla, tendrán la aplicación retributiva prevista en los respectivos estratos retributivos, desde 1º de enero de 1.988. El resto del personal en el momento de ocupar el puesto de trabajo a través de los concursos de méritos que se establezcan durante el presente año 1.988. En todo caso, los efectos nunca serán anteriores ni posteriores al 1º de Octubre de 1.988. No obstante, a efectos de equidad retributiva se garantizará a este personal desde 1º de enero de 1.988, el 4% de sus retribuciones.

**ANEXO I**  
**PLUS DE CONVENIO**

NIVEL	IMPORTE ANUAL PESETAS
30	1.174.716
29	1.053.696
28	1.009.380
27	965.052
26	846.636
25	751.164
24	706.836
23	662.520
22	618.192
21	573.960
20	533.136
19	505.896
18	478.680
17	451.440
16	424.224
15	396.984
14	369.768
13	342.528
12	315.288
11	288.084

	A	B	C	D	E
30	Directores de Área Secretario General Interventor General Depositario				
29					
28	Oficial Mayor Viceinterventor Jefe Servicio Estr. 14 Inspector Policía Loc. Jefe 5º Extinc. Incend. Asesor Arqu. t. G.U.				
27	Jefe Servicio Estr. 14 Asesores Gabin. Tcos. Adjunto Jefe 5º Estr. 14				
26	Jefe 5º Estrato 12 Subinspector P.L. Adjunto Jefe 5º Estr. 13				
25	Adjunto Jefe 5º Estr. 12				
24	Oficial P.L.-Bomberos Jefe de Sección				
23	Jefe Unidad Técnica Técnicos Superiores	Jefe de Sección Asesores Gabinete Tcos.			
22		Jefe Unidad Técnica	Suboficial P.L.-Bomberos		
21		Técnico Medio	Director E. Teatro Director E. Folklor. Supervisores C.M.I. Tco. Formación Usuarios Jefes C.M.D. Mayores		
20			Sargento P.L.-Bomberos Jefes Negociado Jefes Unidades Delineantes Jefes Unidad Seguridad		
19					
18			Técnicos Auxiliares Maestro Administrativo Operador Escolta		
17				Jefe de Grupo y Asimil. Oficiales Cementerio	
16				Cabo P.L y Bomberos	
15				Auxiliar y Asimilados Jefe Grupo Subalternos Oficial Monitor Telefonista Auxiliar de Clínica Guía Cultural	
14				Policia Local Bombero	Ayudante Cementerio Jefe Grupo Operativo
13					Jefat. Grupo Repartido Ayudantes Operarios Cementerio
12					Operario Especialista Portero Celador Bañador Limpiadora Repartidor Subalterno Vigilante
11					
10					Entrada 6 meses

A N E X O    I I

<u>ESTRATO</u>	<u>Retribucion final</u> <u>propuesta</u>	<u>Complemento puesto de</u> <u>trabajo</u>	<u>Complemento acomodación</u>	<u>TOTAL COMPLEMENTO</u>
14	3.855.000	900.000	384.872	1.284.872
13	3.350.000	700.000	124.200	824.200
12	3.190.000	650.000	132.616	782.616
11 <span style="margin-left: 20px;">24</span>	2.974.772	550.000	157.188	707.188
<span style="margin-left: 10px;">23</span>	2.930.456	550.000	157.188	797.188
10	2.500.000	400.000	112.814	512.814
9	2.389.000	300.000	146.142	446.142
8	2.083.000	185.000	---	185.000
7	1.800.000	180.000	58.620	238.620
6	1.700.000	175.000	4.444	179.444
5	1.652.350	170.000	16.250	186.250
4	1.511.000	160.000	92.152	252.152
3	1.478.000	150.000	123.608	273.608
2 <span style="margin-left: 20px;">14</span>	1.424.480	140.000	177.640	317.640
<span style="margin-left: 10px;">12</span>	1.370.000	140.000	177.640	317.640
1	1.334.150	135.000	173.994	308.994

El complemento de puesto de trabajo retribuye la especial dificultad técnica, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, y todos aquellos pluses que vinieran percibiéndose con anterioridad excepto los Pluses de turno y festivo y el Plus de pantalla cuyos importes para 1.988 figuran en el artículo 37 del presente Convenio.

A N E X O    I I IPLANTA POTABILIZADORA

<u>Estrato</u>	<u>Retribución final</u> <u>propuesta</u>	<u>Complemento puesto de</u> <u>trabajo</u>	<u>Complemento acomodación</u>	<u>TOTAL COMPLEMENTO</u>
5 Maestro	1.939.875	170.000	303.775	473.775
3 Oficial	1.829.102	150.000	474.710	624.710
2 Operario	1.712.425	140.000	520.065	660.065
<u>GUARDALLAVES</u>				
5 Maestro	1.939.875	170.000	303.775	473.775
3 Oficial	1.829.102	150.000	474.710	624.710
2 Operario	1.712.425	140.000	520.065	660.065

El complemento específico de este colectivo retribuye la especial dificultad técnica, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad y toda clase de Pluses así como dedicación.

A N E X O I V

<u>GRUPO</u>	<u>ESTRATO</u>	<u>HORAS EXTRA</u>	<u>HORA EXTRA</u>
			<u>nocturna y festiva</u>
A	14	1.636	1.881
	13	1.421	1.634
	12	1.353	1.556
	11	1.246	1.433
B	10	1.217	1.400
	9	1.163	1.337
	8	997	1.146
C	7	892	1.026
	6	842	968
	5	819	942
D	4	777	894
	3	760	874
E	2	714	812
	1	698	799
	0	669	769

## CAPITULO VIII

## Mejoras sociales

Artículo 43.- Premio de nupcialidad y de natalidad.- El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

a) Premio de nupcialidad: El trabajador percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 8.600 pesetas. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, sin perjuicio del que conceda el I.N.S.S.

b) Premio por natalidad: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 5.400 pesetas, por cada hijo nacido o adoptado, sin perjuicio del que abone el I.N.S.S.

Artículo 44.- Subsidio por minusválido o disminuido físico.- La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 11.000 pesetas por cada hijo, cónyuge o familiar a su cargo, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra, que por este mismo concepto otorgue el I.N.S.S. No obstante esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador que perciba pensión por esta causa.

La cantidad a la que hace referencia el párrafo anterior se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 1.987.

Artículo 45.- Premio por Antigüedad.- Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento, consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

- Cumplidos 25 años de servicio en el Ayuntamiento el trabajador podrá optar, por disfrutar de 25 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primer día. En el caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir los 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El trabajador que no complete 25 años de servicios, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

En el caso de que por necesidades del Servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo por semanas completas (lunes a domingo, ambos inclusive), a lo largo del año.

Artículo 46 - Premio de Jubilación.- Se establece una ayuda de ---- 90.000 pesetas, cuando el trabajador se jubile por edad, por invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del I.N.S.S.

Artículo 47 - Seguro de Vida.- El Ayuntamiento garantizará un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

a) Fallecimiento natural .....	1.000.000 Ptas.
b) Fallecimiento por accidente natural .....	2.000.000 "
c) Invalidez permanente y absoluta .....	2.000.000 "
d) Fallecimiento por accidente de circulación ...	3.000.000 "
e) Fallecimiento por accidente laboral .....	3.000.000 "

Artículo 48 - Fondo Social.- Se creará para el año 1.989 un Fondo -- Social cuya cuantía se negociará con el Comité de Empresa antes del mes de -- octubre de 1.988, para su inclusión en el Presupuesto Ordinario del año ---- 1.989. Su organización y funcionamiento se reglamentará oportunamente entre el Comité de Empresa y la Corporación, en un plazo de 30 días improrrogables a partir de la firma del presente Convenio.

Fondo de Pensiones.- La Corporación arbitrará un sistema para la -- creación de un Fondo de Pensiones, cuya gestión se determinará previamente -- entre la Corporación y el Comité de Empresa.

Artículo 49.- Justificación de haberes.- La Corporación facilitará -- a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la De -- claración de la Renta.

Artículo 50 - Cooperativa de Viviendas.- La Corporación facilitará -- terrenos dentro de sus posibilidades a Cooperativas constituidas legalmente, -- para la creación de viviendas con destino a los trabajadores municipales, -- mediante la constitución de un derecho de superficie sobre los terrenos ap -- tos para ello, en la forma que resulten conciliables los intereses municipa -- les con los de la futura Cooperativa, teniendo en cuenta a efectos de priori -- dades el menor poder adquisitivo de sus miembros.

Artículo 51 - Ayudas sociales diversas.- La Corporación:

- Facilitará al personal municipal la adquisición de publicaciones -- del Ayuntamiento, a precio de coste, en el Servicio de Publicaciones del -- Ayuntamiento.

- Arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones municipa -- les gestionadas por Patronatos dependientes del Ayuntamiento o por él mismo, -- lo sea en la forma que se establezca por la Comisión negociadora.

Artículo 52.- Jubilación.- La jubilación forzosa del personal labo -- ral se declarará al cumplir éstos los 55 años de edad. La jubila -- ción forzosa de dichos trabajadores se regirá por lo establecido en la Ley -- 8/80, de 10 de marzo, en la Ley 26/85, de 31 de julio, y disposiciones con -- cordantes en esta materia.

La jubilación voluntaria del personal laboral se regirá por la men -- cionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de apli -- cación específica a esta materia.

#### CAPITULO IX

##### Asistencia Sanitaria

Artículo 53.- Asistencia Sanitaria.- La asistencia sanitaria del per -- sonal laboral al servicio de este Excmo. Ayuntamiento circunda en torno al -- Sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza -- según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el Texto Refundido de la -- Ley de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.065/74, de 30 de mayo.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la Asisten -- cia Sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

Artículo 54.- Incapacidad Laboral Transitoria.- El Excmo. Ayuntamien -- to en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria, ocasionada por acciden -- te laboral, funciona como autosegurador, por lo que el sistema a seguir se -- rá el mismo que el establecido para el personal funcionario en estos casos.

Artículo 55.- Gastos Farmacéuticos.- Al estar incluidos en el Siste -- ma de Seguridad Social, los gastos farmacéuticos se abonarán con arreglo y -- según las disposiciones establecidas para dicho sistema, no obstante las di -- ferencias existentes en los porcentajes establecidos por dicho sistema y -- los establecidos para el personal funcionario, podrán ser costeados con car -- go al Fondo Social, que regula este Convenio en su artículo 48.

El Ayuntamiento concertará con el Instituto Nacional de la Seguri -- dad Social, la posibilidad de que el Servicio Médico del Ayuntamiento asista -- a los trabajadores municipales y ordene la dispensación médica correspon -- diente.

Artículo 56 - Ayuda por prótesis.- Las prótesis ortopédicas serán -- abonadas en su totalidad, una vez transcurrido un año desde la anterior con -- cesión.

Las cuantías que se fijan para el año 1.988 son las siguientes:

Cristales bifocales .....	6.030 pesetas
Dentillas .....	7.900 pesetas
Gafas(montura) .....	1.820 pesetas
Gafas(cristales) .....	5.200 pesetas
Renovación lentillas .....	5.200 pesetas
Prótesis dental(completa) .....	36.400 pesetas
Prótesis dental (superior o inferior) .....	18.720 pesetas
Cada una de las piezas .....	3.640 pesetas
Empastes .....	1.250 pesetas
Tartrectomía(limpieza de boca) .....	4.470 pesetas
Audífonos, fajas ortopédicas, férulas ortopédicas, silla de ruedas, bastones o muletas, ortodoncias . Según factura	

#### CAPITULO X

##### Escala Auxiliar

Artículo 57.- Escala Auxiliar.- La Corporación y el Comité de Em -- presa, concretarán siempre dentro de las medidas de reorganización o reforma -- los puestos de trabajo que puedan ser considerados aptos para la creación de -- una Escala Auxiliar dentro de la Plantilla municipal. En un plazo de 30 -- días improrrogables, tras la firma del Convenio, se formará la Escala Auxi -- liar de todos los Servicios municipales incluyendo la Policía Local y Servi -- cios Generales, designando número de plazas y definiendo las funciones que -- hayan de realizarse por el personal que ocupe las mismas.

Los puestos de trabajo reservados a tal Escala, serán ocupados por -- los trabajadores que tengan mermadas sus facultades físicas, bien por acci -- dente, enfermedad o edad, y hayan sido considerados en esta situación por -- los servicios médicos competentes, concretando el informe médico los pue -- stos auxiliares adecuados para cada uno de estos trabajadores.

A estos efectos se establece un manual de funciones para la Escala -- Auxiliar, donde principalmente se tendrá en cuenta las aptitudes físicas e -- intelectuales del trabajador.

La Corporación facilitará la incorporación de este personal a otros -- puestos de trabajo, con el fin de que las funciones a desarrollar puedan ser -- ejercitadas por los trabajadores incluidos dentro de la Escala Auxiliar.

#### CAPITULO XI

##### Seguridad e Higiene

Artículo 58 - Normativa aplicable.- Será en todo momento la dispues -- ta en la Orden de 9 de marzo de 1.971, por la que se aprueba el Plan Nacio -- nal de Higiene y Seguridad en el Trabajo y aquellas otras disposiciones vi -- gentes que sean de aplicación en esta materia.

Artículo 59.— Competencias.— El Reglamento define las funciones y competencias del Comité de Seguridad e Higiene, las mismas vendrán referidas a todo lo que afecta a esta materia y en especial las referentes a medidas de protección, campañas de formación y sensibilización de los trabajadores municipales, detección de deficiencias, investigación de las causas de accidentes y enfermedades laborales y propuestas de soluciones; así como propuestas de adopción de medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación y riesgo.

Artículo 60.— Medidas preventivas.— a) Creación de tarjetas de identificación con los datos médicos necesarios individualizados.

b) Realización de reconocimientos médicos, análisis de sangre y orina, fotoxerografía, etc., anualmente a todos los trabajadores municipales.

Por parte del Comité de Seguridad e Higiene, el Comité de Empresa y el Servicio Médico respectivo, se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado el resultado del mismo.

El Servicio Médico remitirá a la Sección de Personal informe de aquellos trabajadores que no han pasado reconocimiento médico anual; se comunicará al trabajador la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento; en caso contrario, justificará de forma fehaciente que no padece enfermedad infecto-contagiosa.

La realización de dichas revisiones se llevará a efecto por el Servicio Médico de Régimen Interior, en coordinación con el servicio de A.M.F., en base al programa realizado en desarrollo del Acuerdo Plenario de 9 de junio de 1.983.

Artículo 61.— Primeros auxilios y educación sanitaria.— Se impartirán Cursos, dando opción para asistir a los mismos a todo el personal municipal. Serán impartidos preferentemente por el personal Médico de Régimen Interior o por otro personal cualificado.

Artículo 62.— Comité de Seguridad e Higiene.— Este Comité tiene como función específica velar por el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dentro del ámbito del personal al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza. A tal efecto este Comité se reunirá periódicamente, y en dichas reuniones se pondrán de manifiesto las posibles denuncias derivadas de tal incumplimiento, dándose traslado de las mismas a la M.I. Comisión de Régimen Interior a los efectos oportunos.

La normativa de Seguridad e Higiene será de aplicación obligatoria a todos los trabajadores municipales, cualesquiera que sea la relación laboral con el Excmo. Ayuntamiento. La Corporación deberá proveer los medios necesarios al Comité de Seguridad e Higiene, para el cumplimiento y puesta en práctica de la normativa vigente en esta materia.

Artículo 63.— La Corporación dispensará a todo su persona el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

## CAPITULO XII

### Régimen de vestuario

Art. 64.— Los trabajadores municipales cuentan con un reglamento de vestuario aprobado definitivamente por acuerdo plenario de 30 de julio de 1.987, éste tiene por objeto regular el derecho del personal municipal a disfrutar del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por el Excmo. Ayuntamiento.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

Artículo 65.— la concesión o supresión del derecho de vestuario de un puesto de trabajo, la modificación de los elementos que lo componen y en general, cualquier actuación en materia de vestuario se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo II del Reglamento.

Artículo 66.— Los beneficiarios del derecho de vestuario serán, en cada caso, los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Artículo 67.— La Sección de Personal confeccionará y mantendrá actualizado un registro del personal municipal con derecho a vestuario, en el que se recogerán, para cada beneficiario, los datos más convenientes para agilizar la adquisición y entrega del vestuario a los trabajadores. En particular se hará constar el tipo de relación laboral, la duración del contrato en su caso, composición del vestuario que le corresponde, duración de cada elemento, fecha en que se suministra y fecha de renovación.

En cuanto al procedimiento de compra y suministro, y en lo relativo a Régimen Jurídico del vestuario habrá que estar a lo dispuesto en los Capítulos V i Vi del Reglamento.

Artículo 68.— A los efectos de vigilancia, control y recogida de propuestas relativas al vestuario del personal municipal, se nombrará una comisión paritaria, integrada por miembros de la Junta de Personal y/o Comité de Empresa, y de la propia Corporación que tratará de llevar a cabo tales funciones.

## CAPITULO XIII

### Derechos de representación, asociación y reunión

Artículo 69.— El Comité de Empresa.— 1. El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

2.— Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

3.— Los representantes sindicales electos y los Delegados Sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de 3 días hábiles, debiendo especificar en la misma el nombre de los cedentes y de los cesionarios.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un trabajador por cada sindicato o agrupación podrá acumular hasta el total de su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4.— No se incluirán en el computo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente, y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de Ausencia a la Sección de Personal.

5.— Tanto el Presidente como el Secretario del Comité de Empresa no tendrán límite de horas sindicales.

6.— Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecidos en la misma.

Artículo 70.— Derechos sindicales.— El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del Orden del día de la Comisión de Régimen Interior, que se remitirá al Presidente del Comité, así como el acta de la sesión anteriormente realizada. El Comité podrá formular periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito a través del Delegado de Régimen Interior. La Comisión de Régimen Interior podrá convocar al Presidente del Comité para que comparezca y aclare su contenido.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y en contrataciones de personal.

2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves, leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3.- Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Comité.

4.- Otros derechos sindicales:

a) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las Dependencias con más de 250 trabajadores, que reúna las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario y un local para cada grupo del Comité.

b) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquel pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

La utilización será libre para el Comité y las Secciones Sindicales.

c) La Corporación facilitará y al Comité de Empresa un fondo económico de 600.000 pesetas al objeto de resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación, que deberán ser justificados de forma fehaciente (adquisición de textos, material didáctico, etc.).

Las cantidades que se necesiten con cargo al fondo económico a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán obtenerse mediante la tramitación del correspondiente mandamiento de pago a justificar.

d) Las relaciones del Comité de Empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través del Delegado de Personal en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe de la Sección de Personal en cuanto al aspecto administrativo o material de la propia Sección.

Artículo 71.- Garantías personales.- Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias con-

cernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún Delegado, miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representantes, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades del Servicio que aconsejarán dicho traslado, será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

d) Ningún miembro del Comité de Empresa ni los Delegados Sindicales, podrá ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes del Comité no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de aquel.

Artículo 72.- Derecho de huelga.- La Corporación reconocerá el derecho de huelga de todo el personal municipal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Artículo 73.- Derecho de reunión. 1.- Están legitimados para convocar una reunión:

- Las Organizaciones sindicales, directamente ó a través de los Delegados Sindicales.
- Los Delegados de Personal
- El Comité de Empresa
- Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente, en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Comité de Empresa.

3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4.- La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella; que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Artículo 74.- Secciones Sindicales.- La Corporación y los funcionarios afiliados a Sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en particular a lo dispuesto en el título IV, artículos 8º, 9º, 10º y 11º.

Asimismo los Sindicatos representados en el Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 300 horas mensuales repartidas proporcionalmente al

Artículo 75.- Derechos de las Secciones Sindicales más representativas.- La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

La Corporación proporcionará a estos Sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional.

La Corporación facilitará a estos Sindicatos los Actas y Ordenes del día de la Comisión de Régimen Interior, la Comisión de Gobierno y Plenos.

Artículo 76 .- Relaciones Comité de Empresa-Corporación.- Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité con el presidente del Comité o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario general de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue.

Artículo 77 .- Las disposiciones contenidas en el presente capítulo lo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/87 de 12 de Mayo, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

#### CAPITULO XIV

Artículo 78.- En caso de despido improcedente y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por la Magistratura de Trabajo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por tres representantes del Comité de Personal y tres en representación de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

### Magistratura de Trabajo núm. 4

Núm. 57.269

El Ilmo. señor don Emilio Molins Guerrero, magistrado de la Magistratura de Trabajo número 4 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en los autos de ejecución que se tramitan en esta Magistratura con el número 144 de 1983, a instancia de Jomben, S. A., contra Justo de Val Lechón, se ha acordado, por providencia de esta fecha, sacar a pública subasta y por término de veinte días los bienes embargados como de la propiedad de la parte demandada, que con sus respectivas valoraciones se describirán, y a tal efecto se publica para conocimiento de los posibles licitadores:

1.º Que se ha señalado para la primera subasta el día 21 de septiembre de 1988; para la segunda, en el supuesto de quedar desierta la primera, el día 5 de octubre de 1988, y para la tercera, en caso de quedar desierta la segunda, el día 19 de octubre de 1988, todas ellas a las 11.00 horas y en la sala de audiencia de esta Magistratura, sita en esta ciudad (plaza del Pilar, 7).

2.º Que para tomar parte en cualquiera de las subastas los licitadores habrán de consignar previamente en la Mesa de esta Magistratura, o en el establecimiento destinado al efecto, una cantidad igual, por lo menos, al 20 % del valor de los bienes que pretendan licitar, sin cuyo requisito no serán admitidos.

3.º Que en la primera subasta no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de la misma, que es el de valoración de los bienes; en la segunda no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes del mismo tipo, pero con la rebaja del 25 %, y en la tercera subasta se admitirán posturas sin sujeción a tipo alguno, adjudicándose los bienes al mejor postor si su oferta cubre las dos terceras partes del tipo de la segunda subasta, pues de ser inferior, con suspensión de la aprobación del remate, se hará saber a la deudora el precio ofrecido para que pueda librar sus bienes, pagando la deuda, o presentar persona que mejore la postura, haciendo previamente el oportuno depósito, o pagar la cantidad ofrecida con promesa de abonar el resto de principal y costas, en cuyo caso se dejaría sin efecto el remate.

4.º Que desde el anuncio hasta la celebración de cualquiera de las tres subastas podrán hacerse posturas en pliego cerrado, depositándolo, con el importe del 20 % del valor de los bienes que se pretendan licitar, en la Mesa de esta Magistratura, o acompañando el resguardo de haberlo hecho en el establecimiento destinado al efecto, cuyo pliego será abierto en el acto del remate, al publicarse las posturas, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto.

5.º Que las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero, previa o simultáneamente al pago del precio total del remate, ante esta Magistratura y con asistencia y aceptación del cesionario.

Relación de bienes:

Un televisor marca "Vanguard", de 23 pulgadas.

Una enciclopedia para la juventud "Uthe", de diez tomos.

Dichos bienes han sido valorados por perito tasador en la cantidad de 35.000 pesetas.

Los anteriores bienes se encuentran depositados en calle Latasa, número 17, siendo su depositaria doña Mercedes García Badía.

Deberá estarse en todo lo demás a lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil y demás textos legales de pertinente aplicación.

El presente edicto servirá de notificación en forma para el apremiado. Zaragoza a 27 de julio de 1988. — El magistrado, Emilio Molins. — El secretario.

## SECCION SEXTA

### CADRETE

Núm. 57.466

Don Francisco Bernad Ibarra, en representación de Remolques y Maquinaria Agrícola Bernad, ha solicitado licencia municipal para la instalación de industria dedicada a fabricación y venta de maquinaria agrícola, con emplazamiento en carretera de Valencia, kilómetro 14, de esta localidad.

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

Cadrete, 29 de julio de 1988. — El alcalde.

### EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 57.472

Don Rafael Laita Berges, en nombre propio, ha solicitado licencia para ampliación de un aprisco de ganado lanar, a emplazar en el sector XXVI, parcela 64, del barrio de Santa Anastasia, de este término municipal.

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

Lo que se anuncia al público para general conocimiento y efectos oportunos.

Ejea de los Caballeros, 28 de julio de 1988. — El alcalde.

### EPI LA

#### Convocatoria de plazas de educación de adultos

Núm. 57.708

En virtud del acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de 14 de julio de 1988, se convoca una plaza de profesor educador de adultos, de acuerdo con los siguientes puntos:

1.º El programa municipal de educación de adultos se inscribe en el Plan provincial de educación de adultos, por lo que los profesores se adscribirán al mismo en las tareas de coordinación, seguimiento, evaluación y perfeccionamiento docente, desarrollando su tarea en el municipio de Epila, zona de Epila, comarca de La Almunia.

2.º Podrán presentarse a esta convocatoria aquellas personas que reúnan los requisitos siguientes el día 31 de agosto de 1988:

—Ser español.

—Estar empadronado en la localidad o zona.

—Estar en situación de demandante de empleo, inscrito en el INEM.

—Estar en posesión del título de diplomado o licenciado universitario o acreditar experiencia en esta materia.

—Aceptar las bases de la convocatoria y comprometerse a desarrollar la función y las tareas propias de esta plaza.

3.º Las funciones a desarrollar son:

—Actividades docentes de formación básica, sociocultural y/o ocupacional.

—Coordinación a nivel de localidad, zona y comarca.

—Organización, administración, gestión, seguimiento y evaluación.

—Formación y perfeccionamiento docente.

4.º La contratación se extenderá entre el 16 de septiembre de 1988 y el 15 de junio de 1989, a razón de una media de veintitrés horas semanales, quince de las cuales se dedicarán a actividades docentes y ocho al resto de funciones señaladas.

5.º El contrato por nueve meses, a razón de dos tercios de jornada, se realizará a tiempo parcial por servicio determinado (o fijo y periódico de tipo discontinuo), de acuerdo con el convenio de la Enseñanza Privada, en el epígrafe de "profesor titular de otras enseñanzas especializadas".

6.º El plazo de presentación de solicitudes concluye el próximo 31 de agosto, a las 14.00 horas, debiendo presentar con la solicitud los siguientes documentos:

—Instancia dirigida al Ilmo. señor alcalde solicitando la plaza.

—"Curriculum vitae".

- Fotocopia del documento nacional de identidad.
  - Fotocopia de la tarjeta de paro del INEM.
  - Fotocopia de los títulos académicos.
  - Fotocopia de los méritos que alegue (cursos, cursillos, jornadas, grupos de trabajo, seminarios, etc.).
  - Fotocopia de los méritos profesionales.
  - Diagnóstico de la localidad o zona, indicando claramente las necesidades formativas de la población.
- No serán tenidos en cuenta aquellos méritos alegados sin el suficiente respaldo documental.

7.º Para valorar los méritos de los aspirantes se constituye una comisión al efecto, formada por:

- El alcalde, como presidente.
- El concejal responsable del programa.
- Un representante de la Diputación de Zaragoza.
- El coordinador comarcal de educación de adultos, que actuará como secretario, con voz y voto.

8.º Los méritos serán valorados de acuerdo con el baremo anexo, valorando que el aspirante reúne los requisitos de la convocatoria y, aplicando el baremo, los méritos alegados por el aspirante y el diagnóstico.

9.º El resultado será hecho público entre el 5 y el 9 de septiembre, abriéndose un plazo de cinco días para formular las oportunas reclamaciones.

10. La contratación será efectiva con fecha del día 15 de septiembre, momento en el que se iniciarán las actividades para la preparación del curso. Epila, 21 de julio de 1988. — El alcalde, Martín Llanas Gaspar.

#### BAREMO

A. Titulaciones y formación (máximo 5 puntos).

1. Titulación: Doctor (por cada doctorado), 1,5 puntos; licenciado (por cada licenciatura), 1 punto, y diplomado (por cada diploma), 0,5 puntos.
2. Formación: Cursos, cursillos, grupos de trabajo, seminarios en relación con la educación de adultos: de menos de 25 horas, 0,1 puntos; de 25 a 100, 0,2, y de más de 100 horas, 0,3 puntos. Cursos, cursillos, grupos de trabajo, seminarios en relación con otros aspectos aplicables a la educación de adultos: de menos de 25 horas, 0,05 puntos; de 25 a 100, 0,1, y de más de 100 horas, 0,15 puntos.

B. Experiencia profesional (máximo 5 puntos).

1. Educación de adultos:
  - Experiencia en el Plan provincial de educación de adultos en Zaragoza, por cada año completo, 1 punto.
  - Otras experiencias en educación de adultos, por cada año completo, 0,5 puntos.
- Comisiones de cultura, asociaciones culturales, etc., por cada año completo, 0,2 puntos.
- Formación ocupacional, por cada curso completo, 0,2 puntos.

2. Otras experiencias educativas, por cada curso completo, 0,2 puntos.

C. Diagnóstico (máximo 5 puntos).

- Análisis de la realidad, hasta 2 puntos.
- Necesidades educativas, hasta 2 puntos.
- Líneas del proyecto, hasta 1 punto.

Total máximo apartados A, B y C, 15 puntos.

Para aclarar posibles dudas, la comisión podrá llamar a cualquiera de los aspirantes a una entrevista personal, no otorgando por ella puntuación alguna a los aspirantes.

#### ESCATRÓN

**Convocatoria de plazas de educación de adultos** Núm. 57.709

En virtud del acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de 30 de junio de 1988, se convoca una plaza de profesor educador de adultos, de acuerdo con los siguientes puntos:

1.º El programa municipal de educación de adultos se inscribe en el Plan provincial de educación de adultos, por lo que los profesores se adscribirán al mismo en las tareas de coordinación, seguimiento, evaluación y perfeccionamiento docente, desarrollando su tarea en el municipio de Escatrón, zona de Escatrón, comarca del Bajo Aragón.

2.º Podrán presentarse a esta convocatoria aquellas personas que reúnan los requisitos siguientes el día 31 de agosto de 1988:

- Ser español.
  - Estar empadronado en la localidad o zona.
  - Estar en situación de demandante de empleo, inscrito en el INEM.
  - Estar en posesión del título de diplomado o licenciado universitario o acreditar experiencia en esta materia.
  - Aceptar las bases de la convocatoria y comprometerse a desarrollar la función y las tareas propias de esta plaza.
- 3.º Las funciones a desarrollar son:
- Actividades docentes de formación básica, sociocultural y/o ocupacional.

- Coordinación a nivel de localidad, zona y comarca.
- Organización, administración, gestión, seguimiento y evaluación.
- Formación y perfeccionamiento docente.

4.º La contratación se extenderá entre el 16 de septiembre de 1988 y el 15 de junio de 1989, a razón de una media de veintitrés horas semanales, quince de las cuales se dedicarán a actividades docentes y ocho al resto de funciones señaladas.

5.º El contrato por nueve meses, a razón de dos tercios de jornada, se realizará a tiempo parcial por servicio determinado (o fijo y periódico de tipo discontinuo), de acuerdo con el convenio de la Enseñanza Privada, en el epígrafe de "profesor titular de otras enseñanzas especializadas".

6.º El plazo de presentación de solicitudes concluye el próximo 31 de agosto, a las 14.00 horas, debiendo presentar con la solicitud los siguientes documentos:

- Instancia dirigida al Ilmo. señor alcalde solicitando la plaza.
- "Curriculum vitae".
- Fotocopia del documento nacional de identidad.
- Fotocopia de la tarjeta de paro del INEM.
- Fotocopia de los títulos académicos.
- Fotocopia de los méritos que alegue (cursos, cursillos, jornadas, grupos de trabajo, seminarios, etc.).
- Fotocopia de los méritos profesionales.
- Diagnóstico de la localidad o zona, indicando claramente las necesidades formativas de la población.

No serán tenidos en cuenta aquellos méritos alegados sin el suficiente respaldo documental.

7.º Para valorar los méritos de los aspirantes se constituye una comisión al efecto, formada por:

- El alcalde, como presidente.
- El concejal responsable del programa.
- Un representante de la Diputación de Zaragoza.
- El coordinador comarcal de educación de adultos, que actuará como secretario, con voz y voto.

8.º Los méritos serán valorados de acuerdo con el baremo anexo, valorando que el aspirante reúne los requisitos de la convocatoria y, aplicando el baremo, los méritos alegados por el aspirante y el diagnóstico.

9.º El resultado será hecho público entre el 5 y el 9 de septiembre, abriéndose un plazo de cinco días para formular las oportunas reclamaciones.

10. La contratación será efectiva con fecha del día 15 de septiembre, momento en el que se iniciarán las actividades para la preparación del curso. Escatrón, 1 de agosto de 1988. — El alcalde, José-María Yubero Burillo.

#### BAREMO

A. Titulaciones y formación (máximo 5 puntos).

1. Titulación: Doctor (por cada doctorado), 1,5 puntos; licenciado (por cada licenciatura), 1 punto, y diplomado (por cada diploma), 0,5 puntos.
2. Formación: Cursos, cursillos, grupos de trabajo, seminarios en relación con la educación de adultos: de menos de 25 horas, 0,1 puntos; de 25 a 100, 0,2, y de más de 100 horas, 0,3 puntos. Cursos, cursillos, grupos de trabajo, seminarios en relación con otros aspectos aplicables a la educación de adultos: de menos de 25 horas, 0,05 puntos; de 25 a 100, 0,1, y de más de 100 horas, 0,15 puntos.

B. Experiencia profesional (máximo 5 puntos).

1. Educación de adultos:
  - Experiencia en el Plan provincial de educación de adultos en Zaragoza, por cada año completo, 1 punto.
  - Otras experiencias en educación de adultos, por cada año completo, 0,5 puntos.
- Comisiones de cultura, asociaciones culturales, etc., por cada año completo, 0,2 puntos.
- Formación ocupacional, por cada curso completo, 0,2 puntos.

2. Otras experiencias educativas, por cada curso completo, 0,2 puntos.

C. Diagnóstico (máximo 5 puntos).

- Análisis de la realidad, hasta 2 puntos.
- Necesidades educativas, hasta 2 puntos.
- Líneas del proyecto, hasta 1 punto.

Total máximo apartados A, B y C, 15 puntos.

Para aclarar posibles dudas, la comisión podrá llamar a cualquiera de los aspirantes a una entrevista personal, no otorgando por ella puntuación alguna a los aspirantes.

#### LA MUELA

Núm. 57.467

La alcaldesa-presidenta del Ayuntamiento de La Muela;

Hace saber: Que habiendo aprobado esta Corporación municipal provisionalmente, en la sesión ordinaria de 30 de junio de 1988, la modificación de las tarifas de suministro de agua a domicilio de esta localidad y la urbanización de URCAMUSA, se hallan de manifiesto al

público en la Secretaría de este Ayuntamiento por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán examinarlas, así como su expediente, y presentar cuantas reclamaciones estimen pertinentes los interesados, de conformidad con la vigente legislación de régimen local sobre la materia.

La Muela, 29 de julio de 1988. — La alcaldesa, María-Victoria Pinilla.

**LECIÑENA**

Núm. 57.473

No habiéndose presentado reclamación alguna al expediente número 1 de modificación de créditos del presupuesto municipal único del año 1988 de esta entidad, se considera definitivamente aprobado, conforme a lo determinado en el acuerdo inicial, con el siguiente resumen por capítulos:

**A) Aumentos: Suplementos y créditos extraordinarios.**

- 1. Remuneraciones del personal, 120.000.
- 2. Compra de bienes corrientes, 1.260.000
- 4. Transferencias corrientes, 120.000.

Total aumentos, 1.500.000 pesetas.

**B) Deducciones:**

Del superávit de la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior, 1.500.000.

Total deducciones, 1.500.000 pesetas.

Lo que se publica a los efectos previstos en el artículo 446-3 del Real Decreto legislativo 781 de 1986, de 18 de abril.

Leciñena, 26 de julio de 1988. — El alcalde.

**LECIÑENA**

Núm. 57.474

Don Antonio Marcén Sancho, en nombre y representación del Ayuntamiento de Leciñena, ha solicitado licencia municipal para la instalación de calefacción y depósito de gasóleo C, con emplazamiento en el edificio del Ayuntamiento de Leciñena, plaza Autonomía, número 1, planta baja, de esta localidad.

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

Leciñena, 28 de julio de 1988. — El alcalde.

**ORERA**

**Subasta de pastos**

Núm. 57.462

Conforme al Plan anual de aprovechamientos forestales de 1988, aprobado por la Consejería de Agricultura y Montes, el día 6 de septiembre próximo, a las 18.00 horas, tendrá lugar en el Ayuntamiento, bajo mi presidencia o delegada, la subasta del aprovechamiento de pastos siguiente:

Monte número 71, denominado "Alto Pinar", para 960 cabezas de ganado lanar. Duración, 1 de octubre de 1988 a 30 de septiembre de 1989. Vedadas al pastoreo las superficies de corta de los cinco últimos años. Tasación, 19.200 pesetas.

Los pliegos de proposiciones podrán ser presentados en las oficinas del Ayuntamiento, todos los días laborables, hasta la misma hora en que dé comienzo la subasta, acompañando a los mismos una declaración jurada de no hallarse incurso en ninguno de los arts. 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

La fianza provisional será del 5 % sobre el precio de tasación, para poder tomar parte en la subasta, y la fianza definitiva será del 10 % del importe del remate.

Los gastos de anuncios, reintegros, tasas, etc., que se originen con motivo de esta subasta serán de cuenta del adjudicatario.

De resultar desierta esta subasta se celebrará la segunda el día 13 de septiembre siguiente, a la misma hora y en las mismas condiciones que la primera.

Orrera, 29 de julio de 1988. — El alcalde.

**SECCION SEPTIMA**

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

**Juzgados de Primera Instancia**

**JUZGADO NUM. 1**

Núm. 56.847

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

Hace saber: Que en autos número 32 de 1987, a instancia de la actora Banco Zaragozano, S. A., representada por el procurador don Manuel Sancho Castellano, y siendo demandados María-Luisa Zueco Carbonell, con domicilio en Tauste (Zaragoza), en ronda de la Cruz, número 1; Jaime Martínez Morales, con domicilio en Tauste (Zaragoza), en ronda de la Cruz, número 1; María-Mercedes Simón Monzón, con domicilio en Zaragoza (calle Roger de Flor, número 19, segundo); Javier Auseré Alijarde, con domicilio en Zaragoza (calle Roger de Flor, número 19, segundo); María Paz Andrés Romero, con domicilio en Zaragoza (calle Rebojería, números 10 y 12, sexto), y Antonio-Luis Aramburo Tomé, con domicilio en Zaragoza (calle Rebojería, números 10 y 12, sexto), se ha acordado librar el presente y su publicación por término de veinte días, anunciándose la venta pública de los bienes embargados como de la propiedad de éstos, que con su valor de tasación se expresarán, en las siguientes condiciones:

- 1.ª Para tomar parte deberá consignarse previamente el 20 % de dichos precios de tasación.
- 2.ª Se admitirán posturas por escrito, en sobre cerrado, depositado en la Mesa del Juzgado con anterioridad a iniciarse la licitación.
- 3.ª Dicho remate podrá cederse a tercero.
- 4.ª Los autos y la certificación de cargas están de manifiesto en Secretaría; se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación, y las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito de la actora continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.
- 5.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.00 horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 6 de octubre próximo; en ella no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes de dichos avalúos. De no cubrirse lo reclamado y quedar desierta en todo o en parte, segunda subasta el 3 de noviembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 1 de diciembre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1. Piso sexto, letra A, tipo D, que comprende una vivienda tipo dúplex en las plantas sexta y séptima alzadas de la casa números 10 y 12 de la calle Rebojería, de 69,46 metros cuadrados, según título, y 70,96 metros cuadrados, según calificación definitiva, y le corresponde una participación de 3,8 % en los elementos comunes. Tasado en 3.000.000 de pesetas.

2. Casa sita en calle La Casa, número 12, en el término municipal de Encinacorba, de 78 metros cuadrados. Tasada en 750.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veintisiete de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El juez. — 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	

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

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