



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLIV

Miércoles, 5 de agosto de 1987

Núm. 176

SECCION CUARTA

Recaudación de Tributos del Estado

ZONA DE CASPE

Notificación de embargo de inmuebles

Núm. 46.726

Don Alfonso de Gregorio Salinas, recaudador de Tributos del Estado de la Zona de Caspe;

Hace saber: Que en expediente administrativo individual de apremio seguido por esta Recaudación contra el sujeto pasivo Victoriano Mestre Olive, por débitos al Tesoro Público, importantes 28.006 pesetas por principal, recargos y costas, he dictado con fecha 29 de mayo la siguiente

«Diligencia. — Tramitándose en esta Recaudación de Tributos del Estado expediente administrativo de apremio contra el deudor Victoriano Mestre Olive, de Nonaspe, y desconociéndose la existencia de otros bienes embargables en esta Zona, declaro embargados los inmuebles pertenecientes a dicho deudor, por los descubiertos que igualmente se expresan:

Finca rústica. — Campo regadío sito en el término de Nonaspe, en la partida de "Ribes", que mide 1 hectárea 1 área 25 centiáreas. Linda: norte, Bautista Andreu; sur, Francisco Estrada García; este, río, y oeste, acequia. Es la parcela 7 del polígono 11.

Finca rústica. — Campo regadío sito en el término de Nonaspe, en la partida de "Ribes", que mide 53 áreas 75 centiáreas. Linda: norte, Bautista Andreu; sur, Francisco Estrada García; este, acequia, y oeste, Estado. Es la parcela 8 del polígono 11.

Finca rústica. — Campo regadío sito en el término de Nonaspe, en la partida de "Ribes", que mide 41 áreas 82 centiáreas. Linda: norte, José Sillué; sur, Estado; este, río, y oeste, acequia. Es la parcela 99 del polígono 11.

Finca rústica. — Campo regadío sito en el término de Nonaspe, en la partida de "Ribes", que mide 70 áreas. Linda: norte, Francisco Sillué Están; sur, Pilar Estrada García; este, acequia, y oeste, Estado. Es la parcela 100 del polígono 11.

Débitos: Rústica y Seguridad Social agraria de los años 1982, 1983, 1984 y 1985, por un importe de 28.006 pesetas de principal, recargos y costas a resultas.

Del citado embargo se efectuará anotación preventiva en el Registro de la Propiedad a favor del Estado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 3 del artículo 120 del Reglamento General de Recaudación, notifíquese esta diligencia de embargo al deudor, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, con la advertencia a todos de que pueden designar peritos que interpresenten los títulos de propiedad de los bienes embargados, bajo apercibimiento de suplirlos a su costa si no los presentasen. Expídase mandado al señor registrador de la Propiedad, según previene el artículo 121 de dicho texto legal, y llévase a cabo las actuaciones pertinentes y remisión de subasta, conforme al artículo 133 del mencionado Reglamento.»

Y siendo el deudor de paradero desconocido se le notifica por medio de este anuncio y se le advierte que contra este acto podrá recurrir en reclamación en el plazo de ocho días ante el señor tesorero de Hacienda.

Caspe, 29 de mayo de 1987. — El recaudador, Alfonso de Gregorio.

SECCION QUINTA

Audiencia Territorial de Zaragoza

SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

Núm. 45.705

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 656 de 1987, promovido por doña María-Pilar Parrado Montejo, contra el Colegio Oficial de

Farmacéuticos de Zaragoza, contra acuerdo de 16 de febrero de 1987, que desestimaba la solicitud de apertura de una farmacia en el polígono Actur, de Zaragoza, y la desestimación presunta por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto el 11 de marzo de 1987.

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

Zaragoza, 20 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Núm. 46.190

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 669 de 1987, promovido por el procurador señor Juste Sánchez, en nombre de Autopista, Concesionaria Española, S. A., contra acuerdo del Tribunal Económico-Administrativo Provincial de Zaragoza de 30 de abril de 1987, en reclamación número 798 de 1985, promovida por la actora contra siete liquidaciones por ingreso directo de contribución territorial urbana, ejercicio 1985, correspondiente a tramos de la autopista del Ebro que pasan por diversos términos municipales de la provincia de Zaragoza.

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, 21 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Núm. 46.193

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 679 de 1987, promovido por General Motors España, S. A., contra acuerdos de 9 de marzo de 1987 de la Dirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, que denegaba la anulación del acta de infracción con propuesta de sanción, y de 19 de junio de 1987 de la Dirección General de Trabajo, que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra la anterior (expediente 2.702-87-RL).

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, 21 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Núm. 46.462

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 681 de 1987, promovido por el procurador señor Poncel Guallar, en nombre de don Vicente Montero Domper, doña Pilar Marqués Izquierdo, don José-Luis Zazurca López, doña Pilar Mateo Vicente, don Julio Zazurca López, doña María-Teresa Zazurca López y don Enrique Cebrián Morcate, contra resolución de la Alcaldía-Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza de 10 de abril de 1987, que desestima la reclamación de los actores contra la inclusión relativa al impuesto municipal sobre solares sin edificar, correspondiente al período de 1981 (expediente 38.973-86).

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, 22 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Núm. 46.463

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 682 de 1987, promovido por el procurador señor Poncel Guallar, en nombre de don Vicente Montero Domper, doña Pilar Marqués González, don Alberto Giménez Sánchez, doña Georgina Burgos Izquierdo, don José-Luis Zazurca López, doña Pilar Mateo Vicente, don Julio Zazurca López, doña María-Teresa Zazurca López y don Enrique Cebrián Morcate, contra resolución de la Alcaldía-Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza de 10 de abril de 1987, que desestima la reclamación de los actores contra la inclusión relativa al impuesto municipal sobre solares sin edificar, correspondiente al período de 1981 (expediente 38.924-86).

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, 22 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Núm. 46.466

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 684 de 1987, promovido por la procuradora señora Bonilla Paricio, en nombre de don Leoncio Carreras Martín, don Román Carreras Martín, doña Rosa Berge Aguilar y doña Rosa-María Carreras Berge, contra acuerdo de la Comisión de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza de 9 de diciembre de 1986, referido a aprobación del Registro municipal de solares y terrenos sometidos a tal impuesto en el año 1982, y en relación a terreno demarcado con el número 25 de la calle Sierra de Alcubierre, y contra la resolución de la Alcaldía-Presidencia de dicho Ayuntamiento de 10 de abril de 1987, que desestima el recurso de reposición interpuesto.

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, 22 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Núm. 46.477

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 685 de 1987, promovido por la procuradora señora Mayor Tejero, en nombre de la Caja Rural del Jalón, contra resolución de 16 de junio de 1987 de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, que desestima el recurso de alzada interpuesto contra resolución del Gobierno Civil de Zaragoza de 11 de septiembre de 1986, que imponía a la actora multa de 250.000 pesetas.

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, 22 de julio de 1987. — El secretario, Ramón-Vicente Escartín. — Visto bueno: El presidente, Rafael Galbe.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Cédula de citación

Núm. 46.724

Por acuerdo de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza, en relación con el expediente de conciliación 7.179-87, seguido en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en virtud de papeleta de demanda declarativa de derecho formulada por Mercedes-Dámasa Sánchez Gracia, contra la empresa Jesús Vicente, S. A., en paradero desconocido, por el presente se procede a citar a la demandada a fin de que comparezca al acto de conciliación, cuya celebración ha sido señalada a las 10.00 horas del día 4 de septiembre de 1987, en el despacho número 2 (planta cuarta) de la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sita en Zaragoza (paseo de la Constitución, número 12), advirtiéndole que si no comparece le parará el perjuicio a que en derecho haya lugar.

Y para que sirva de citación a la demandada, se inserta el presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Zaragoza, 23 de julio de 1987. — La secretaria general accidental de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Rosa-María Forcén Bueno.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa General Motors España, S. A.

Núm. 44.423

RESOLUCION de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S. A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S. A., suscrito el día 30 de junio de 1987 entre representantes de la empresa y de los trabajadores, recibido en esta Dirección Provincial el día 7 de julio de 1987, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

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

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Zaragoza, 13 de julio de 1987. — El director provincial de Trabajo y Seguridad Social: Por sustitución, el secretario general, José-Luis Monge Casao.

TEXTO DEL CONVENIO

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada por la representación de la Dirección de la Empresa de una parte, y por los representantes del Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo bajo el principio de buena fe.

I. CLAUSULAS GENERALES

1. OBJETO (AMBITO FUNCIONAL)

Mediante el presente Convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre General Motors España, S. A., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normal laborales.

2. AMBITO TERRITORIAL

Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de General Motors España, S. A., en su Planta de FIGUERUELAS (Zaragoza).

Los trabajadores que presten sus servicios en las Delegaciones de Zona de General Motors España, S. A., podrán adherirse al presente Convenio, siempre que reunan los requisitos establecidos en el art. 3.º.

3. AMBITO PERSONAL

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Empresa, con las siguientes excepciones:

- El personal directivo. Se considerará como tal el clasificado por la Empresa con nivel 6 o superior.
- El personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada.
- El personal contratado en régimen de prácticas o formación.

A los empleados con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, así como a quienes se contrate con carácter eventual o temporal, se les garantizan las condiciones que figuran en el presente Convenio, con excepción de aquellas que expresamente se excluyan y las que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 1989. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el 1 de enero de 1987.

5. DENUNCIA

Se efectuará por escrito, que presentará a la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del Convenio.

6. PRORROGAS

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor 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 de año en año en todo su contenido.

7. UNIDAD DEL CONVENIO

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

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o nivel.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio, de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

8. COMPENSACION

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase.

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias, por estar incluidas en la retribución bruta anual.

9. ABSORCION

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 cómputo 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.

10. SUSTITUCION DE CONDICIONES

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 pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

11. GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente Convenio, pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

12. FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de Plantas, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la Dirección de la Empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

13. ABSENTISMO

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia, como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la Empresa, que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo, al favorecer la falta de competitividad de la Empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad.

Por ello convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a minimizar el absentismo y entre ellas como más destacadas y operantes la realización de campañas de motivación entre los trabajadores y la puesta en marcha de mecanismos de corrección de los complementos económicos en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

14. EVOLUCION DEL EMPLEO, PLANTILLA: ALTAS Y BAJAS

El Comité de Empresa será informado, cuando lo solicite, y en todo caso trimestralmente, por la Dirección de la Empresa de la evolución probable del empleo en la Empresa y periódicamente de las altas y bajas en la plantilla.

Asimismo, se le facilitará información sobre altas y bajas en la Empresa y sobre el número de trabajadores bajo contrato de modalidad de duración determinada, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación.

Los trabajadores con contrato de duración determinada que hayan causado baja en General Motors España, S. A., por extinción de sus contratos por expiración del tiempo por el que fueron contratados, serán considerados preferentemente, si reúnen los requisitos necesarios de idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, en la contratación de trabajadores, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la Empresa en esta materia.

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del Comité de Empresa los modelos de contratos de trabajo escritos y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social.

15. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las normas del Estatuto de los Trabajadores y específicamente por su art. 39, y demás disposiciones complementarias de aplicación.

La asignación de un nuevo puesto se realizará por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos. Asimismo, podrá concederse, discrecionalmente, un periodo de tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Los cambios de puesto de trabajo podrán ser provisionales o definitivos.

Son cambios provisionales aquellos que se realizan con el fin de cubrir necesidades concretas de producción u organización del trabajo y que tengan un tiempo de duración limitado.

Con cambios definitivos aquellos en los que se prevea que la ocupación del puesto de trabajo va a tener un carácter continuado y permanente.

Los cambios provisionales se adoptarán respetando el criterio de rotación. Para los definitivos se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la voluntariedad y/o antigüedad, dentro de las necesidades de la organización del trabajo.

Las quejas y reclamaciones en esta materia se tramitarán por el procedimiento que regula el art. 40 del presente Convenio.

16. CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Queda convenido que, durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

II. DERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNION Acción Sindical

17. DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION

Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la Empresa General Motors España, S. A., se ejercerán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las antedichas disposiciones legales con los pactos específicos que a continuación se detallan:

1. El tiempo invertido por la Comisión Negociadora del Comité de Empresa en las reuniones conjuntas con la Dirección de la misma, para la negociación del Convenio Colectivo, no se computarán dentro del crédito de las 40 horas mensuales asignadas a sus miembros. Tendrán la misma consideración los 30 minutos anteriores y posteriores a las reuniones conjuntas de las comisiones negociadoras.
2. El tiempo invertido por el Comité de Empresa, sus Comisiones de Trabajo o cualquiera de sus miembros en reuniones conjuntas con la Dirección de la Empresa, convocadas por ésta o celebradas por mutuo acuerdo de las partes, tendrán la misma consideración que las descritas en el punto 1.º de este artículo.
3. El Comité de Empresa conocerá, anticipadamente, los planes y cursillos de formación y entrenamiento que se impartan en la Empresa y recibirá, posteriormente, información de los empleados que en ellos han participado.
4. Para el mejor desarrollo de sus funciones, General Motors España, S. A., pone a disposición del Comité de Empresa una sala de reuniones, despacho para el Presidente y Secretario, teléfono y el equipo y material de oficina necesario a tal fin, hasta un importe determinado en un presupuesto acordado por las partes dentro del trimestre inmediatamente anterior al ejercicio anual correspondiente.

5. En cada nave del Centro de Trabajo y próximo al tablón de anuncios puesto a disposición del Comité de Empresa se instalará un buzón para su correspondencia interna.
6. Comunicada a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación la celebración de una reunión del Comité de Empresa, se dispondrá que sus miembros puedan efectuar, en ese día, el cambio de su turno de trabajo, siempre que el mismo no interfiera con la organización del trabajo. La comunicación se efectuará por duplicado ejemplar siendo sellada la copia por Relaciones Laborales Central en el día y hora de recepción, no siendo autorizada ninguna reunión que no se ajuste a estas normas.
7. Cada miembro del Comité de Empresa, que dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, podrá individualmente computar este crédito de horas en base trimestral.
El Secretario del Comité de Empresa tendrá dedicación plena.
8. El Comité de Empresa podrá emitir informe con carácter previo a la ejecución por la Empresa de sus decisiones sobre implantación o revisión de sistemas de organización, control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
9. El Comité de Empresa dispondrá en las áreas de descanso de tabloneros de anuncios o medios equivalentes, cuyo uso se ajustará a las normas generales en vigor.
10. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas MUY GRAVES, con antelación a su notificación al trabajador.

18. COMISION NEGOCIADORA

El Comité de Empresa designará de su seno la Representación Social de la Comisión Negociadora que, conjuntamente con la Representación de la Empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio Colectivo de Empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

19. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

General Motors España, S. A., tiene constituido y en funcionamiento un Comité Paritario de Seguridad e Higiene en el Trabajo con las facultades de inspección y vigilancia de las medidas de seguridad e higiene establecidas en la Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa expresamente convienen que, a través del mismo, revisarán y potenciarán los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene ha elaborado su propio Reglamento que se acompaña al presente Convenio como Anexo núm. III.

En este contexto se encomienda al Comité de Seguridad e Higiene el desarrollar y promover los procedimientos necesarios en orden a:

1. La observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Habilitar los sistemas de adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas.
3. Disponer los cauces de conocimiento de las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo que en ella se produzcan.
4. La investigación de las causas de los accidentes producidos en la Empresa al objeto de evitarlos, promoviendo los mecanismos necesarios al efecto.
5. Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados, de los programas de prevención de enfermedades, de los programas y campañas de Seguridad e Higiene Industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.
6. Interesar la práctica de reconocimientos médicos anuales a los trabajadores y reconocimientos ginecológicos a trabajadoras.
7. La adopción de medidas de vigilancia y de programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en los que el Comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.

8. Realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar, de los defectos y peligros que adviertan, a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
9. Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.
10. Conocer e informar sobre cualquier medio de protección personal cuya utilización se introduzca en la Empresa.
11. Constituir bajo su dependencia Comités de Seguridad e Higiene en Planta, cuyas funciones y procedimiento de actuación se rige por un Reglamento que se acompaña a este Convenio Colectivo como Anexo IV.

20. SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de Sindicatos legalmente establecidos, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, etc., que luego se dirán, bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de su jurisdicción y competencia con las del Comité de Empresa, tal y como para éstos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Condiciones

1. Cuando un Sindicato obtenga el diez por ciento, al menos, de los puestos de representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, podrá designar un Delegado Sindical que ha de pertenecer a la plantilla de la Empresa y ser miembro del Comité de Empresa.
2. Para el futuro, los Delegados Sindicales subsistirán en función de que mantengan el 10 % de la representatividad antes requerida.

B) Funciones

1. Representar y defender los intereses del Sindicato correspondiente y ser instrumento y vía de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
2. Participar con voz, pero sin voto, en las reuniones de órganos comités, comisiones, etc., en que participe el Comité de Empresa siempre y cuando aquellos expresamente admitan su presencia.
3. Cobrar cuotas, repartir propaganda o documentación sindical y mantener contactos con sus afiliados dentro del recinto del Centro de trabajo, sin merma del normal desenvolvimiento de la producción.
4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley y en particular aquella que se refiera a sus afiliados.

C) Garantías

Para el desempeño de sus funciones, el Delegado Sindical dispondrá de las siguientes facilidades y garantías:

1. Dispondrá de tabloneros de anuncios, de un local y de los medios materiales adecuados para el ejercicio de la acción sindical en la Empresa.
2. Tendrá dedicación plena.

D) Obligaciones del Delegado Sindical

1. Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablones cualquier propaganda, escritos, documentos, etc., el Delegado Sindical deberá facilitar una copia a la Dirección de la Empresa, responsabilizándose del contenido de la misma.
2. El Delegado Sindical deberá guardar sigilo profesional de las materias que sean declaradas de carácter reservado.

E) Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación exigida en el presente Convenio, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

F) Todo lo pactado en este artículo será de aplicación en tanto no se oponga a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical

III. CONDICIONES DE TRABAJO

21. JORNADA ANUAL DE TRABAJO

La jornada anual de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio, será la resultante de trabajar la jornada diaria pactada en el art. 23 del Convenio, los días laborales según los Calendarios Laborales de los años, 1987, 1988 y 1989 que se incorporaran al presente Convenio Colectivo.

El cómputo anual de horas efectivas, sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables, festivos nacionales o locales, correspondientes al mismo.

Las remuneraciones anuales según las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexos al presente Convenio, por grupos y categoría profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo.

El hecho de que la Empresa pudiera no exigir al personal asignado a algún turno de trabajo la realización de la jornada pactada, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna y a todos los efectos el cómputo de horas será común para todos los turnos.

22. JORNADA SEMANAL

En las áreas de «Producción» en que se trabaje a tres turnos (mañana, tarde y noche), la jornada semanal de trabajo se iniciará en la noche del domingo al lunes y finalizará en la noche del jueves al viernes.

El trabajo en «Producción» en jornada de la noche del domingo a lunes dará derecho al devengo del plus de sábados, domingos y festivos.

23. JORNADA DE TRABAJO DIARIA

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria normal será de 8 horas desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 1987. A partir del 1 de julio de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988 será de 7 horas y 55 minutos y desde el 1 de enero de 1989 de 7 horas y cuarenta y nueve minutos. Todo ello en cada uno de los días laborables que se señalan como tales en los Calendarios Laborales de los años 1987, 1988 y 1989 que se adjuntan al presente Convenio Colectivo.

Fijada la jornada diaria de trabajo para 1987, 1988 y 1989, si el calendario laboral del Anexo para esos años sufre modificación, la jornada anual se adaptará al nuevo calendario oficial.

Cuando las necesidades de producción, motivadas por variaciones sustanciales de la demanda del mercado, stocks de producción, averías, o cualquier otra causa que implique un cambio en los programas de producción, etcétera, lo aconsejen, la Dirección de la Empresa, comunicando con 15 días de antelación tal circunstancia al Comité de Empresa, está facultada a variar el horario de trabajo fijado en el art. 24 con arreglo a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.
2. El cómputo de tiempo de trabajo promedio efectivo por jornada normal fijado anteriormente, debe cumplirse y determinarse por la media que se halle en los tres meses siguientes al inicio de la modificación de los horarios.

24. HORARIOS DE TRABAJO

Los distintos horarios de trabajo se detallan en los Calendarios Laborales que se adjuntan como Anexos.

Los referidos horarios consideran un descanso de 18 minutos para el personal de turnos de mañana, tarde o noche, en cada jornada diaria, y de 45 minutos para el personal a turno central, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos.

A aquellos empleados a turno central a los que en la actualidad en su horario se les considera un descanso de 18 minutos, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos, se les garantiza «ad personam» este régimen excepcional de trabajo.

25. TRABAJO A TURNOS

A) Fijación del trabajo a turno

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades lo exijan, de acuerdo con las disposiciones legales, y previa conformidad del Comité de Empresa.

La Empresa ha establecido una rotación semanal para el personal que trabaja a turnos rotativos.

Las áreas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas.

Se pacta en el presente Convenio, turnos rotativos de lunes a viernes para las áreas de Producción en que se trabaje a dos turnos y de domingo a jueves en las áreas en que se trabaje a tres turnos, y de lunes a sábado o domingo para las áreas de Mantenimiento, Procesos, Planta de Energía y Seguridad.

B) Petición de turno fijo

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para ello deberá justificar al principio de cada curso académico la existencia a tales cursos presentando documentación escrita en la que se acredite por el centro académico o profesional correspondiente el pago de matrícula y el horario de clases.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por «Estudios para la obtención de un título académico o profesional» aquellos que, siendo impartidos por un centro dependiente orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia, sean referidos a EGB, BUP, COU, Formación Profesional o Estudios universitarios, en sus distintos grados.

La asistencia regular a clases será exigible por la Empresa periódicamente. Las ausencias a clase, salvo por enfermedad o accidente, deberán ser justificadas a la Empresa, del mismo modo que para el caso de permisos y licencias.

Cuando en un mismo curso escolar el trabajador obtenga calificaciones de suspenso en más de la mitad de las asignaturas en que se haya matriculado, no podrá solicitar el turno fijo por estudios durante el siguiente curso.

El trabajador deberá matricularse, como mínimo, en tres asignaturas en un curso escolar.

En consecuencia, la organización del trabajo de los turnos rotativos en las áreas así afectadas, se regirá por las siguientes normas:

1. La adscripción voluntaria al turno contrario de otro trabajador que realice un mismo trabajo.
2. En aquellos casos en que sólo cabe la posibilidad de rotación con una persona, ésta queda obligada a asumir el turno o turnos contrarios al elegido por el solicitante.
3. Si el trabajo en el otro turno o turnos pueden realizarlos varias personas, deberán éstas rotar entre sí de forma que, respetando el turno elegido, no interfieran en el proceso de producción o en el normal funcionamiento del Departamento, manteniendo sin modificación el número de personas programadas trabajando en cada turno.

A la finalización de cada curso escolar, el trabajador volverá a incluirse en el régimen de turnos rotativos.

Cuando puedan asignarse dos turnos, siempre que se respete el horario de clases, la empresa asignará uno de ellos, atendiendo a la organización del trabajo.

Otra posibilidad de adscripción a turno fijo será la que voluntariamente se haga al turno de noche en aquellas áreas en las que dicho turno esté establecido; la adscripción en este caso se hará mediante una cláusula contenida en el propio contrato, o por posterior solicitud del interesado, siempre que exista vacante.

26. VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 24 días laborables en el año 1987 y de 25 días laborables en los años 1988 y 1989, o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio.

Los días de vacaciones disfrutados, tanto de forma individual como colectiva, serán retribuidos conforme a las cantidades devengadas por cada trabajador en los días de su disfrute de conformidad con lo siguiente:

—Salario Base, Carencia de Incentivo y Complemento Voluntario vigentes.

—Promedio devengado durante los 90 días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a su disfrute respecto de: Antigüedad, Nocturnidad, Plus de Jefe de Equipo y Plus de Sábados y Festivos.

—Quedan expresamente excluidas del anterior cómputo: las horas extraordinarias, el Plus de Distancia, la Compensación por Tiempo de Transporte y la Ayuda a Disminuidos.

27. VACACIONES COLECTIVAS

Las fechas de disfrute serán las que determina el plan de vacaciones anuales tal y como se detalla en los Calendarios Laborales antedichos.

La aplicación del período de vacaciones colectivas que determina el párrafo 1.º de este artículo, no tendrá más excepción que en los Departamentos de Mantenimiento, Procesos, Seguridad, Energía, Partes y Accesorios y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas.

28. VACACIONES NO COLECTIVAS

Se fijarán uno o más períodos anuales de distribución de vacaciones no colectivas, pudiendo excluirse determinados días, semanas y/o meses de los períodos hábiles para escoger el disfrute.

Los días de disfrute de las vacaciones no colectivas se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, a cuyo fin se señalará el número máximo de empleados que pueden disfrutar diariamente, por sección, vacaciones y los períodos de días que pueden ser elegidos en el tiempo correspondiente.

Por sección los empleados serán relacionados con los siguientes criterios:

1. Los empleados casados, con hijos en edad escolar.
2. Los empleados casados, con hijos fuera de edad escolar.
3. Los empleados casados, sin hijos.
4. Los empleados solteros.

Dentro de cada grupo tendrán preferencia los más antiguos sobre los de menor antigüedad y, a igual antigüedad, los de mayor edad sobre los de menor edad.

Los listados correspondientes serán hechos públicos con siete días naturales de antelación a la fecha de la elección o señalamiento de los días de vacaciones.

Por orden descendente cada empleado elegirá su período de días de vacaciones y firmará su conformidad. A los empleados que renuncien a señalar su período de vacaciones será el Supervisor el que fije dichos días, una vez hayan escogido el resto de los empleados de la Sección y entre los días o períodos que queden libres.

Para cada período de distribución de vacaciones no colectivas y por Sección (la Dirección de la Compañía establecerá con precisión y claridad la «unidad» de trabajo en la que se efectuará la rotación a que se refiere este artículo) y tomando como base el listado del período anterior, se realizará la aplicación del 20 % de rotación, de tal forma que estos empleados pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso, es decir los de primera prioridad pasando al último lugar y por consiguiente el resto subiendo en la escala de prioridades.

La rotación a que se hace referencia se efectuará dos veces al año, la primera el 1 de mes de enero y la segunda cuando se fije el segundo período de vacaciones.

En cada período se actualizará el listado teniendo en cuenta las modificaciones de la situación personal de los empleados, respetándose siempre la condición más beneficiosa para el mismo.

A los empleados que se incorporen a un nuevo Departamento se les respetarán las vacaciones que tuvieran asignadas en su Departamento de procedencia.

A los que se incorporen en la Empresa o provengan de otro Departamento y no tenga señaladas sus vacaciones en la sección de origen se les asignará el puesto que les corresponda, de acuerdo con su situación personal.

En el señalamiento de los días de vacación de disfrute no colectivo, hasta un máximo de cuatro días consecutivos se disfrutarán dentro del primer semestre de cada año.

En el caso de que se señalen por la Empresa siete días de disfrute individual de vacaciones y no menos, el trabajador devengará la cantidad de 7.350 pesetas en 1987, 7.600 pesetas en 1988 y 7.750 pesetas en 1989, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario, efectuándose su pago los 1.º de julio de cada año de vigencia del Convenio.

Excepcionalmente para el año 1987 se suprime la exigencia del requisito establecido en el párrafo anterior para el percibo de la Prima de Vacaciones.

En los Departamentos de Mantenimiento, Procesos, Seguridad, Energía y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el período de vacaciones colectivas, señalado en los Calendarios Laborales de la Empresa para 1987, 1988 y 1989, el plan de vacaciones se acomodará a estas necesidades, garantizando un período de 21 días naturales consecutivos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en cada año. Este plan de vacaciones se notificará a los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

29. INTERRUPCION DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

Las vacaciones colectivas no se interrumpen cuando un proceso ILT se produzca dentro de los ocho días anteriores al inicio de las mismas, computándose como vacaciones todo el proceso coincidente de ILT y vacaciones colectivas.

En los casos en que el proceso de ILT se inicie con una antelación superior a ocho días del inicio de las vacaciones colectivas y se termine antes de la terminación de las mismas, el trabajador continuará disfrutando el período de vacaciones colectivas programadas hasta el final de las mismas. El período coincidente de ILT y vacaciones no se computará como vacaciones y se disfrutarán a lo largo del año de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa. En caso de desacuerdo las vacaciones serán señaladas por la Empresa.

En los casos en que el proceso de ILT se inicie con una antelación superior a ocho días del inicio de las vacaciones colectivas y se prolongue durante todas ellas, no se computarán como vacaciones que se disfrutarán a lo largo del año en fechas que fijarán de común acuerdo el trabajador y la Empresa. En caso de desacuerdo, las vacaciones serán señaladas por la Empresa.

A los efectos de lo prevenido en los tres párrafos anteriores, cuando las vacaciones tanto colectivas como individuales, total o parcialmente, coincidan con el período de descanso por maternidad, los días en que exista dicha coincidencia se computarán como vacaciones, salvo que el parto se produzca en el plazo comprendido entre diez días anteriores y posteriores al período fijado de las vacaciones colectivas o individuales.

Las vacaciones deberán disfrutarse necesariamente dentro del año natural. Si como consecuencia de la aplicación de los párrafos anteriores, los trabajadores no pudieran disfrutar, como tales, alguno o todos de los períodos de vacaciones señalados, no podrán transferir su disfrute al año siguiente.

30. MODIFICACION DE LAS FECHAS DE LAS VACACIONES

Por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de vehículos, entre otras causas graves, la Dirección de la Empresa comunicará con una antelación mínima de un mes, al Comité de Empresa el cambio de fechas de disfrute de vacaciones que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en el caso de que no se produzca este acuerdo decidirá la jurisdicción laboral competente.

31. EXTENSION DE LA NORMATIVA SOBRE VACACIONES

De acuerdo con el primer párrafo del art. 6 del presente Convenio, para el período comprendido entre la fecha de expiración de la vigencia del presente Convenio Colectivo y la fecha de entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa podrá señalar las fechas de disfrute de los días de vacaciones no colectivas a todos los trabajadores, por un máximo de cuatro días dentro del primer semestre, respetando los criterios de preferencia establecidos y el de igualdad de trato entre aquellos, de conformidad con lo establecido en el art. 28 del presente Convenio, para lo que antes de la terminación de la vigencia del Convenio confeccionará una relación del personal y fecha de disfrute del que será informado el Comité de Empresa.

32. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

1. Se entienden por estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, por causas estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, las utilizadas en la realización de inventarios, y las de mantenimiento.
2. Quedan asimiladas a este concepto aquellas horas extraordinarias que puedan ser precisas en Fabricación y Mantenimiento y Procesos, para subsanar necesidades urgentes, no habituales, que, de no realizarse, perjudicarían la viabilidad y/o compromisos de la Empresa ante la demanda de sus clientes y mercados.
3. Se considerarán asimismo estructurales las que en relación con trabajos administrativos o técnicos, y no siendo habituales, de no realizarse, ocasionarían graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios, etc.
4. La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en los Anexos del presente Convenio.

33. PAUSAS

La empresa mantendrá dos pausas de descanso de diez minutos en las áreas de Producción y dentro de la jornada diaria de trabajo efectivo.

La duración de tales pausas de descanso será de diez minutos cada una de ellas.

La Dirección de la Empresa establecerá el horario de estas pausas y su programación por parada de línea o con relevos de acuerdo con las necesidades de la producción.

IV REGIMEN DE PERSONAL

34. PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos por el tiempo de tres días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

Fallecimiento de hijos, nietos, abuelos y hermanos todos ellos políticos por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

Enfermedad grave de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

Alumbramiento de esposa - Nacimiento de hijo, por el tiempo de dos días laborables en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado. Justificación suficiente.

Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

Matrimonio de padres, hijos o hermanos, por el tiempo de un día natural. Justificante: Certificado del Juzgado o invitación, siempre que se acredite el parentesco.

Asistencia a consulta médica por el tiempo de dieciséis horas al año. Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria.

Asistencia a especialistas de la Seguridad Social, por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

Traslado de domicilio habitual, por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia de Zaragoza y dos días naturales en el resto. Justificantes: Certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

Exámenes para la obtención de un título académico y profesional, por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida a dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada. Justificante: Libro de Familia al principio del disfrute del permiso.

Cargos públicos o sindicales, por el tiempo legalmente determinado. Justificante: El que proceda en cada caso.

Deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificante: La justificación se realizará mediante citación judicial.

35. PERIODO DE PRUEBA

Todos los trabajadores estarán sometidos a un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

- Técnicos de grado superior, 6 meses.
- Técnicos de grado medio y asimilados, 3 meses.
- Administrativos, Técnicos de Mantenimiento (Técnicos Salary), Subalternos, trabajadores cualificados y especialistas, un mes.
- Peones, quince días.

36. IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la Empresa General Motors España, S. A., el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada

de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

37. ROPA DE TRABAJO

General Motors España, S. A., proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, dos prendas como mínimo de ropa y el equipo de protección adecuados a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Dichas prendas deberán, obligatoriamente, usarse durante la jornada laboral, quedando prohibido su uso fuera de la misma.

Las prendas de trabajo que presenten especiales dificultades de limpieza, serán lavadas por cuenta de la Empresa según la norma correspondiente en vigor.

38. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

La Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto nivel o categoría profesional, reintegrando al trabajador, a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Categoría o nivel superior

Cuando se trate de una función o tarea de categoría o nivel superior, este cambio no tendrá una duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría o nivel superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando el trabajo de superior categoría o nivel se realice durante una o más jornadas diarias completas de trabajo, el empleado deberá percibir la diferencia económica que le corresponda desde el primer día que se le destinó al puesto de trabajo en cuestión.

2. Categoría o nivel inferior

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándose a los representantes legales de los trabajadores. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario será el correspondiente a su nueva categoría o nivel.

39. ASCENSOS

La Dirección de General Motors España, S. A., sin merma de sus facultades de dirección y organizativa, tendrá en cuenta, para los ascensos de categoría profesional, los siguientes aspectos:

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2. El aprovechamiento del empleado o trabajador en el periodo de entrenamiento.
3. El rendimiento en la realización de su trabajo.
4. La capacidad del empleado o trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

En todo caso, la promoción de un empleado o trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores, en la observancia de las normas y procedimientos de la Compañía.

La Dirección de General Motors España, S. A., reconociendo la aspiración de sus trabajadores a su promoción profesional, proseguirá en la aplicación de una política que la facilite, favoreciendo la rotación entre puestos de trabajo y permitiendo así el acceso a puestos de superior nivel.

40. RECLAMACIONES Y QUEJAS

Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la Supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su Supervisor inmediato quien contestará en la misma forma, en el plazo de tres días.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador éste podrá formular su queja o reclamación por escrito, en impreso oficial, ante el mismo Supervisor inmediato.

La Dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador en el plazo

de 30 días, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del Departamento de Personal.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración y resolución que deberá constar por escrito, en el plazo de 45 días.

Las quejas o reclamaciones sobre categoría y/o clasificación profesional se considerarán a estos efectos siempre como individuales.

41. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa, teniendo en cuenta el contenido del puesto de trabajo, entendiendo como tal el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador, asigna una categoría o nivel salarial a cada puesto.

La Empresa tiene la facultad de asignar una categoría o nivel salarial inferior y de forma provisional, a los puestos ocupados por primera vez por trabajadores que, habiendo superado el período de prueba de ingreso en la Empresa, necesiten un período de formación hasta un máximo de 90 días de trabajo real en dicho puesto; a los puestos que den lugar las modificaciones en los métodos o medios de producción, mientras se supera el período de puesta a punto.

La Empresa dará acceso al Comité de Empresa al listado con los resultados de la valoración de los puestos de trabajo con su categoría profesional correspondiente, para que éste pueda ejercer la facultad que en esta materia le reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 64, apartado 1.3.e.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá acceso a la información precisa sobre los análisis, conclusiones y las razones que realice y adopte la Empresa sobre valoración de puestos de trabajo. A estos efectos se mantendrán, entre los servicios de la Empresa y su Comité, reuniones regulares para procurar el mejor conocimiento del Comité sobre estas materias.

General Motors España, S. A., se compromete a constituir una Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo cuyas funciones serán las de valorar conjuntamente todos aquellos puestos de trabajo del personal obrero sobre los que exista una reclamación previa del empleado en relación con la categoría o nivel, valiéndose de los sistemas de valoración de puestos habitualmente utilizados en la Compañía. Dicha Comisión Paritaria se dotará de su propio Reglamento, e iniciará su funcionamiento a partir del día 1 de enero de 1988.

El trabajador disconforme con la categoría o nivel salarial del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 40, en el que el Comité de Empresa podrá presentar a la Dirección de la Empresa una descripción de tareas del puesto de trabajo objeto de reclamación, puntualizando todas aquellas tareas y responsabilidades que a su juicio sirvan de base, causa o motivo de la reclamación.

La Dirección de la Empresa, tras su estudio y comprobación modificará o confirmará la decisión sobre los extremos objeto de reclamación en un plazo de 30 días.

42. RITMOS DE TRABAJO (RENDIMIENTO)

El sistema de racionalización del trabajo que se aplica en la Empresa General Motors España, S. A., se basa en el MTM (Medida de los Tiempos de los Métodos), y se ha fijado como actividad la de 109 % de los valores básicos de tablas, sobreentendiéndose que se trata de una actividad a desarrollar en cada puesto, por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto. El total de la remuneración percibida cubre la actividad señalada.

La Dirección de la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa antes de realizar un estudio de métodos de trabajo y MTM, indicando el área a estudiar. Realizado el estudio, facilitará la información sobre su resultado.

El Comité de Empresa podrá canalizar las reclamaciones en materia de ritmos de trabajo y proponer recomendaciones a la Dirección de la Empresa para revisar puestos de trabajo, si así se considera necesario.

La propuesta para que se efectúe dicha revisión sólo podrá estar basada en alguno de los siguientes hechos:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Con objeto de limitar los Cambios de ritmo en el proceso productivo, la Dirección de la Compañía se compromete a estudiar y racionalizar, al máximo posible, el sistema de mezclas de modelos y opciones.

En aquellos puestos que requieran especial atención debido a su grado de esfuerzo físico o incomodidad, particularmente durante los picos de producción, la Compañía se compromete a aplicar las medidas necesarias (cambios en rotación y disponibilidad de ayudantes, estudios ergonómicos, cambios en el sistema productivo, etc.), dentro de sus posibilidades para mejorar tales situaciones.

En cada departamento de la cadena o línea de producción, se publicará mensualmente el número de coches a producir, junto con el personal necesario para ello y la saturación de cada uno de los puestos correspondientes a dicho departamento.

La Dirección de la Empresa, por su parte, proseguirá en la aplicación de una política de estudios ergonómicos y de mejora de métodos y de rotación de puestos de trabajo, cuando sea posible, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

43. MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES O REGIMEN DE TRABAJO POR INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información por parte de la Dirección al Comité de Empresa.
- b) Compromiso por parte de la Dirección de que los planes se apliquen respecto de los trabajadores con criterios objetivos.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevas tecnologías garantizándose durante los mismos a aquellos trabajadores que se vean afectados por el cambio de puesto de trabajo las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad. Terminado el período de prueba y adaptación, los trabajadores percibirán, desde luego, la retribución correspondiente a su nuevo puesto de trabajo que no perjudicará sus derechos económicos adquiridos.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido en la Ley y en el presente Convenio Colectivo.

V. RETRIBUCIONES

44. RETRIBUCIONES

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este Convenio Colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este Convenio para 1987, 1988 y 1989, tendrán efecto el 1 de enero de cada uno de los años respectivos.

45. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de General Motors España, S. A., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

Salario Base. — Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

Complementos Salariales. — Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en algunos de los conceptos siguientes:

- A) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Carencia de incentivo.
- B) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de Verano y Navidad.
- C) Personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento Voluntario.
- D) De puesto de trabajo:
 - Nocturnidad.
 - Plus de Jefe de Equipo.
 - Plus de Trabajo en (sábados) domingos y festivos.

46. COMPLEMENTO DE CARENCIA DE INCENTIVO

Es el complemento que General Motors España, S. A., paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la Em

presa un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 22 % (veintidos por ciento) sobre el salario base, devengado por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas y abonándose por día natural. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero y se devengará y abonará, asimismo, durante el período de vacaciones.

47. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD

Estas gratificaciones extraordinarias que consistirán en 30 días de salario base y antigüedad en su caso, cada una de ellas se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa, en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias, percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales figuran en los Anexos del presente Convenio.

48. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % del salario base correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificado.

1. Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido un salario o remuneración.

Igualmente, será computable el tiempo de permiso no retribuido, excedencia forzosa por nombramientos para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, así como el de prestación de Servicio Militar o Servicio Social sustitutivo, el permanecido en situación de ILT o asimilada, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal y cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.

2. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la pantalla de la Empresa.

3. En todo caso, los que ascienden de categoría o nivel salarial, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

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

5. En caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

49. COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD

Los empleados y trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán por cada jornada nocturna efectivamente trabajada un plus de 1.075 pesetas durante el año 1987, de 1.110 pesetas durante 1988 y de 1.130 pesetas durante 1989.

50. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Es el que percibirá el Jefe de Equipo y consistirá en un 20 % (veinte por ciento) sobre su salario base.

51. PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal que trabaja en todos aquellos servicios que, en la actualidad o en el futuro, requieran una actividad continuada durante los siete días de la semana, cuando su turno le exija realizar una jornada normal de trabajo en sábado, domingo o día festivo, percibirá durante dicho día, además de su retribución normal, un plus cuya cuantía por jornada efectiva de trabajo queda fijada en 4.460 pesetas para el año 1987, en 4.600 pesetas para el año 1988 y de 4.690 pesetas para el año 1989. No se percibirá este plus cuando la totalidad del tiempo de trabajo en sábado, domingo o festivo tenga la consideración de horas extraordinarias. Al trabajador que prolongue su jornada normal de trabajo de sábado, domingo o festivo y por la que percibirá su retribución normal y el plus de trabajos en sábados, domingos o festivos, se le compensará el tiempo que sobrepase dicha jornada normal como horas extraordinarias sin que a las mismas se les aplique ni en todo ni en parte el plus establecido en el presente artículo.

52. COMPLEMENTO VOLUNTARIO

Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la tabla de los Anexos del presente Convenio.

Se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural. Se devengará y abonará asimismo en período de vacaciones.

53. PLUS DE DISTANCIA

El Plus de Distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958, y su importe será de 14'50 pesetas por kilómetro durante el año 1987, de 15 pesetas durante el año 1988 y de 15'50 pesetas durante 1989.

Se considerarán con derecho a percibir este plus a aquellos trabajadores que justifiquen fehacientemente que en el momento de su contratación por General Motors España, S. A., tenían, y siguen teniendo actualmente su domicilio en pueblos de la zona para los que no exista servicio de transporte de la Empresa.

La Dirección de la Empresa podrá en todo momento verificar que los perceptores de este plus reúnen los requisitos exigidos. El Comité de Empresa podrá participar en esta función de control.

54. INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES

Para el año 1987:

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las Tablas Salariales anexas al Convenio en vigor en 31 de diciembre de 1986, se incrementarán en un 7,25 % (SIETE COMA VEINTICINCO POR CIENTO).

Para el año 1988:

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las Tablas Salariales del presente Convenio, en vigor el 31 de diciembre de 1987, tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementarán en un 5,25 % (CINCO COMA VEINTICINCO POR CIENTO).

Para el año 1989:

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las Tablas Salariales del presente Convenio, en vigor el 31 de diciembre de 1988, tras la aplicación de la revisión correspondiente, si procede, se incrementarán en un 4'50 % (CUATRO COMA CINCUENTA POR CIENTO).

Revisiones:

En cada uno de los años, y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real en cada año, se revisarán los sueldos y salarios incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real. El incremento correspondiente a 1987 se abonará con efectos 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988. Lo mismo se hará en 1988 para el cálculo del incremento de 1989.

Las revisiones salariales, si proceden, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año correspondiente.

55. COMPENSACION POR TIEMPO DE TRANSPORTE

Los empleados y trabajadores sujetos a Convenio percibirán 2.250 pesetas mensuales, doce veces al año en 1987, 2.365 pesetas mensuales doce veces al año en 1988 y 2.415 pesetas mensuales doce veces al año en 1989, sin incorporar a su sueldo o salario, en concepto de compensación por tiempo de transporte.

56. TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales que se incorporan como Anexos al presente Convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para los años 1987, 1988 y 1989, y se aplicarán hasta el 31 de diciembre de dichos años, respectivamente.

VI. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES**57. BENEFICIOS Y SERVICIOS**

Es política de General Motors España prestar especial atención para que todos sus trabajadores gocen de unos buenos servicios de comedor, suministro de bocadillos, bebidas no alcohólicas, cigarrillos, servicio de teléfono público, transportes y ciertas ventajas para utilizar su tiempo de ocio en viajes, vacaciones y actividades deportivas, recreativas y culturales para lo que tiene en su organización un Departamento de Beneficios y Servicios Sociales cuyo personal tendrá como objetivo prestar una ayuda eficaz y razonable en estas actividades.

El Comité de Empresa participará, conjuntamente con el Departamento de Beneficios y Servicios, en el control, desarrollo y buen funcionamiento de los servicios y actividades mencionadas.

58. BIBLIOTECA

Para aumentar el fondo de libros para uso y disfrute de todos los trabajadores de General Motors España, esta Empresa destinará la cantidad de 250.000 pesetas en cada año: 1987, 1988 y 1989.

El Comité de Empresa gestionará esta biblioteca y elaborará las normas para su utilización.

59. COMPLEMENTO DE LA PRESTACION ILT**A) Complemento**

General Motors España, S. A., garantiza a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, y por un tiempo máximo de 18 meses, el cobro del 80 o 90 % de su salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como horas extraordinarias, y pluses de Nocturnidad y Turnos Especiales, cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora estén constituidas por el 60 o 75 % de la base reguladora, respectivamente.

Respecto de las bajas que se produzcan a partir del primero de julio de mil novecientos ochenta y siete (1 de julio de 1987) en los casos de accidente laboral y enfermedad profesional se completará hasta el cien por cien (100 %) el salario real, a partir del vigésimo primero (21) día de baja y desde el primero de enero de mil novecientos ochenta y nueve (1 de enero de 1989) a partir del décimosexto (16) día de baja.

B) Suspensión del Complemento

El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria quedará automáticamente suspendido el mismo día en que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

1. Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.
2. No presentar los documentos necesarios en el Departamento correspondiente dentro del plazo establecido.
3. Huelga, siempre que la baja por enfermedad se produzca dentro de los cinco días anteriores al comienzo de la misma, o durante su transcurso, salvo aquellos casos graves que queden acreditados suficientemente.
4. Permiso no retribuido.
5. Vacaciones.
6. No cumplir con las obligaciones impuestas por la empresa en esta materia.
7. Cuando el trabajador perciba pago o pagos de acuerdo con el Artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo o cualquier otro concepto de la procedencia que fuese que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

El complemento será restablecido sin retroactividad cuando dejen de existir las circunstancias que motivaron su suspensión.

C) Reconocimiento Médico

General Motors España, S. A., se reserva el derecho de requerir al percceptor del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria, que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos pertenecientes a la Compañía o designados por la misma. El rechazo de/o falta a dichos reconocimientos médicos provocará la extinción del complemento.

Si en el mencionado examen médico se encontrara que el trabajador está capacitado para el trabajo, oído el Comité de Empresa, el pago del complemento finalizará a partir de la fecha del reconocimiento.

D) Cambio de situación

El trabajador tiene la obligación de comunicar inmediatamente a la Empresa cualquier cambio en su situación que pudiera repercutir sobre su derecho al complemento por Incapacidad Laboral Transitoria.

60. ECONOMATO

Se sustituye la obligación legal del establecimiento de un economato laboral por la obligación que asume la Empresa de facilitar gratuitamente una tarjeta de comprador a todos los trabajadores para que puedan efectuar sus compras en condiciones más favorables que en el comercio de detall, en un establecimiento al efecto.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección de la Empresa en la selección del establecimiento o establecimientos más convenientes y en el acuerdo de adhesión.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el Comité de Empresa propusiera a la Dirección de la Empresa, la asunción por ésta de una nueva obligación en sustitución de la aquí pactada y dicha nueva obligación fuera aceptada por General Motors España, su cumplimiento se hará desde luego, en el tiempo y forma que resulte del nuevo pacto.

61. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

General Motors España, S. A., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un «Seguro de Vida» que cubre los riesgos de: «Muerte», «Incapacidad permanente absoluta» y «Muerte por accidente».

Los capitales asegurados son los siguientes:

GRUPO	CATEGORIA	POR MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA	POR MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE
A	Peones Especialistas Nivel 2 Nivel 3-A Nivel 3-B	1.751.500	3.503.000
B	Oficiales	1.928.000	3.856.000
C	Nivel 4	2.097.500	4.195.000
D	Nivel 5	2.627.000	5.254.000

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma establecida por General Motors España, S. A., que esta Compañía tiene divulgada entre su personal para su conocimiento e información.

El pago de primas y gastos del Contrato del Seguro será por cuenta de General Motors España, S. A.

El Seguro de Accidentes aquí referido es independiente del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

VENTA DE AUTOMOVILES Y SUS RECAMBIOS

General Motors España tiene establecida una política para la venta de sus automóviles y recambios a sus trabajadores fijos.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

63. AYUDA PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS POR LOS EMPLEADOS
General Motors España, S. A., tiene establecida una política para favorecer la adquisición de viviendas por sus empleados, que está suficientemente divulgada entre los mismos para que la utilicen en su beneficio.

64. AYUDA A DISMINUIDOS

Los trabajadores que tengan a su cargo, cónyuge o hijo, disminuidos psíquicos o físicos percibirán una ayuda de 4.825 pesetas en 1987, 5.075 pesetas en 1988 y 5.300 pesetas en 1989 por cada uno de aquellos y mes durante todo el año.

La ayuda a disminuidos se abonará previa justificación de la situación de disminuido por el organismo competente. Entendiendo por tales aquellos

que puedan recibir prestación económica de la Seguridad Social y estando en posesión del oportuno certificado de calificación. Esta ayuda, en cualquier caso, se registrará por la norma que tiene publicada la Empresa.

65. TRANSPORTE DE LA PLANTA DE FIGUERUELAS A ZARAGOZA Y VICEVERSA

General Motors España, S. A., tiene establecido un servicio de transporte entre la Planta de Figueruelas y Zaragoza y viceversa para su utilización por los trabajadores de los turnos de mañana, central y tarde durante su jornada de trabajo.

El mantenimiento de este servicio estará supeditado a las necesidades reales que motivan su implantación y a su utilización en un grado que justifique dicho mantenimiento.

66. COMISION MIXTA

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia.

2. Esta Comisión estará integrada por doce miembros, seis en representación de los Trabajadores y otros seis por la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido preferentemente miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y haber participado también en la Comisión redactora del mismo.

Cada representación nombrará, de entre sus componentes, un secretario con su suplente.

La Comisión Mixta podrá designar, por mayoría absoluta, un presidente con su respectivo suplente, que sin voz ni voto, dirija las reuniones. Tanto el presidente como su suplente, serán propuestos, de común acuerdo por los secretarios, de entre personas que no hayan pertenecido a la Comisión Deliberadora del Convenio.

3. Las reuniones se celebrarán cada dos meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. La reunión se celebrará en el plazo de 10 días a partir de la solicitud de reunión. Las convocatorias las cursarán los secretarios, comunicando en las mismas el Orden del Día. Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de cinco días.

4. La Comisión, por medio de sus secretarios, publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y al Comité de Empresa, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o del Comité de Empresa.

5. Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

6. En el caso de que, durante la vigencia de este Convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.

7. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que ella resuelva sobre el asunto en litigio.

8. Los acuerdos de la Comisión Mixta lo serán siempre con el voto favorable de, al menos, el 60 % de cada una de las representaciones.

9. Las resoluciones de este Organismo serán vinculantes tanto para la Empresa como para los Trabajadores.

Anexo I

PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

1. La presente norma se aplicará al personal de mantenimiento incluido en el ámbito personal del Convenio Colectivo, de nómina diaria (hourly) y de carácter fijo.
2. Serán condiciones para que proceda un ascenso el que exista una vacante y la decisión de la Dirección de la Empresa de cubrirla.
3. Además de los requisitos exigidos por el párrafo 1, para ser candidato a un ascenso el trabajador deberá ocupar una categoría inmediatamente

inferior a la de la vacante, tener una antigüedad mínima en su categoría de seis meses y no haber sido sancionado por la Comisión de faltas graves o muy graves, salvo que las sanciones hayan sido canceladas en su expediente personal.

4. La Dirección de la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios la convocatoria correspondiente a la vacante a cubrir enviando copia de la misma al Comité de Empresa.

La convocatoria deberá contener al menos la denominación y categoría del puesto a cubrir y los datos del Departamento y su ubicación, el número de vacantes y la fecha límite y lugar de presentación de solicitudes que se confeccionarán en un impreso creado al efecto.

5. El Supervisor inmediato del puesto a cubrir, asesorado por el Departamento de Personal de GME, confeccionará la lista de aspirantes admitidos. El Departamento de Personal de General Motors España reunirá a los aspirantes admitidos informando del lugar, fecha y hora de las pruebas de selección. Asimismo el Departamento de Personal de General Motors España, previo conocimiento del Comité de Empresa, comunicará a los aspirantes rechazados, si los hubiese, esta circunstancia y la razón de su rechazo.

6. El proceso de selección constituirá un conjunto de pruebas técnico-prácticas consistentes en pruebas prácticas y teóricas aplicadas al desempeño del trabajo.

En las pruebas prácticas se medirá el tiempo invertido, la calidad, la utilización de medios, el orden, limpieza y la seguridad.

Las pruebas teóricas comprenderán, entre otras, tests de comprensión espacial, de instrucciones y de comprensión numérica y aquellas que el nuevo trabajo requiera y en las que se mida el resultado.

El proceso de selección se completará con una entrevista a los aspirantes realizada por el Supervisor inmediato, que considera entre los aspectos habituales los antecedentes profesionales.

La antigüedad en la categoría también será considerada.

7. En la evaluación del aspirante se considerarán diez aspectos valorables con una puntuación individual de 0 a 100 y con un peso selectivo como sigue:

Tiempo invertido	15
Calidad (Acabado)	15
Utilización de medios	8
Orden y limpieza	8
Seguridad	10
Test 1	8
Test 2	8
Test 3	8
Antecedentes profesionales	8
Antigüedad en la categoría	12
TOTAL	100

8. El Comité evaluador estará formado por:

- Un Supervisor (Foreman) del área de la vacante a cubrir.
- Un representante del Departamento de Personal.
- Un miembro del Comité de Empresa.

En el caso de que el Superintendente o General Foreman del área se integre en el Comité evaluador, los miembros del Comité de Empresa serían dos.

9. Las pruebas se confeccionarán por los Departamentos de Formación, Empleo y la Supervisión del área afectada y se mantendrán dentro de la más estricta reserva hasta el momento de ser efectuadas por los aspirantes.
10. La vacante o vacantes se ocuparán por aquel o aquellos candidatos que obtengan la mayor puntuación. En caso de igualdad, será elegido el más antiguo en la Empresa.

Los seleccionados serán notificados por la Dirección de la Empresa que asimismo publicará las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en el tablón de anuncios e informará del resultado de la selección al Comité de Empresa.

REGLAMENTO DE APLICACION DEL PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S. A.

1. REQUISITOS

A) Objetivos

- Que exista una vacante.
- Que la Empresa decida cubrirla.

B) Personales

- Ser trabajador de nómina diaria (profesional de oficio, especialista o peón).
- Ser de la misma especialidad de la vacante a cubrir en la Convocatoria.
- Estar incluido en Convenio Colectivo.
- Ocupar una categoría o nivel inmediatamente inferior a la de la vacante.
- Tener una antigüedad mínima, en su categoría o nivel, de seis meses.
- No haber sido sancionado por la Comisión de faltas graves o muy graves (salvo que las mismas se encuentren canceladas).

2. CONVOCATORIA

- Los Directores de Planta-Departamento, por medio de memorándum comunicarán al Coordinador Laboral de la Planta que corresponda, la lista de vacantes a cubrir. El Coordinador Laboral de la Planta comunicará al Administrador del Procedimiento este hecho, a fin de poner en marcha el procedimiento de Ascensos.
- El Administrador del Procedimiento comunicará este hecho a los Departamentos de Empleo y Entrenamiento, con el fin de que puedan ir preparando las correspondientes pruebas, y gestionará con su ayuda los detalles concretos tales como grupo evaluador, locales, material, equipo, herramientas, días y hora, etc.

3. PUBLICIDAD

- El administrador del Procedimiento se preocupará de que sean fijados, en los Tablones de Anuncios de la Compañía, las listas de vacantes a cubrir, con una antelación máxima de cinco semanas a la fecha prevista de cobertura.
- La convocatoria habrá de contener los siguientes puntos:
 - Condiciones profesionales y personales necesarias para poder optar a la vacante.
 - Especialidad.
 - Categoría.
 - Departamento y su ubicación.
 - Lugar y fecha límite de la presentación de la Solicitud, que no podrá exceder de una semana, a contar desde la publicación en los Tablones de Anuncios.

4. ADMISION A PRUEBAS

- La presentación de las solicitudes se realizará siempre al correspondiente Coordinador Laboral de la Planta-Departamento donde trabaje el solicitante, quien comprobará la corrección de los datos y condiciones personales y profesionales del solicitante, necesarios para poder optar a la vacante, haciéndolo llegar al Administrador del Procedimiento.
- El Administrador del Procedimiento, elaborará la lista de admitidos y excluidos a la convocatoria. Las exclusiones serán, siempre, motivadas.
- El número máximo de candidatos admitidos para cada vacante no podrá ser superior a siete. Caso de que el número de aspirantes sea superior a este número regirá la siguiente escala de preferencias:
 - 1.ª Trabajadores dependientes del Departamento de la vacante a cubrir.
 - 2.ª Trabajadores dependientes del encargado general de la vacante a cubrir.
 - 3.ª Trabajadores dependientes del Superintendente de la vacante a cubrir.
 - 4.ª Trabajadores de la Planta, aún dependientes de otro Superintendente, de la vacante a cubrir.
 - 5.ª Trabajadores de otras Plantas o Departamentos.
 - 6.ª De los siete candidatos admitidos, necesariamente uno será el más antiguo, en la categoría inferior, entre los candidatos presentados que reuna las condiciones del apartado 3.

En las pruebas entre Especialistas será válido lo establecido en el párrafo anterior, pero con la característica de que serán los dos candidatos elegidos por este condicionante.

Dentro de cada punto de la escala tendrán preferencia los más antiguos, dentro de la categoría requerida para poder optar a la vacante. Por lo tanto, caso de existir un número superior a 7 candidatos, se irá siguiendo la escala hasta elegir a ese número de aspirantes, que serán los que realizarán las pruebas, siendo el resto excluidos de las mismas.

- El Administrador del Procedimiento comunicará, por escrito, a los interesados su exclusión, así como el motivo de la misma.
- Asimismo, el Administrador comunicará a los interesados su admisión a las pruebas, con expresión del lugar, fecha y hora en que las mismas habrán de celebrarse.
- Todo este proceso de Admisión a Pruebas, tendrá una duración máxima de cinco días laborales, a contar desde la fecha tope de presentación de Solicitudes.

5. REALIZACION DE PRUEBAS

- La confección de las pruebas, en cada caso, habrá sido realizada por los Departamentos de Empleo y Entrenamiento.
- Las pruebas, hasta el momento de su realización, serán materia total y absolutamente confidencial, y como tal, serán guardadas por el Departamento de Personal.
- La no presentación de un candidato a las pruebas, significará la exclusión del mismo del proceso de selección.
- Las pruebas se realizarán en presencia del Comité Evaluador o de quien éste designe, fuera de las horas de trabajo.
- El proceso de selección constituirá un conjunto de pruebas teórico-prácticas, aplicadas al desempeño del trabajo. En las pruebas prácticas se medirá el tiempo invertido, la calidad, la utilización de medios, el orden, limpieza y seguridad.

Las pruebas teóricas estarán compuestas de un examen técnico sobre la materia de que se trate y de tests psicotécnicos destinados a evaluar las habilidades que se requieran.

La antigüedad en la categoría también será considerada.

- Todo este proceso de realización de pruebas tendrá una duración máxima de una semana, a contar desde la fecha tope de finalización del proceso de admisión a Pruebas.

6. EVALUACION DE PRUEBAS

- En la evaluación del aspirante se considerarán diez aspectos valorables, con una puntuación individual del cero al cien y con un peso selectivo como sigue:

Tiempo invertido	15
Calidad (Acabado)	15
Utilización de medios	8
Orden y Limpieza	8
Seguridad	10
Test 1	8
Test 2	8
Test 3	8
Antecedentes profesionales	8
Antigüedad en la categoría	12
TOTAL	100

- Cualquier aspirante con una puntuación igual o inferior a la mitad de la totalidad de la puntuación máxima, en el cómputo total de los aspectos valorables en la vacante de que se trate, será considerado como NO APTO.
- El Comité Evaluador estará compuesto por los siguientes miembros, con voz y voto:
 - Un Supervisor (Foreman) del área de la vacante a cubrir.
 - Un Representante del Departamento de Personal.
 - Un miembro del Comité de Empresa.
- En caso de que el Superintendente o General Foreman del área de la vacante, desee integrarse en el Comité Evaluador, como miembro con voz y voto, lo comunicará así, siendo, entonces, de igual manera, miembro con voz y voto, otro Representante más del Comité de Empresa.
- Actuará como Secretario del Comité Evaluador, con voz, pero sin voto, el Administrador del Procedimiento de Relaciones Laborales, quien levantará Acta de la Sesión de Evaluación.
- La vacante será cubierta por el candidato que consiga mayor puntuación. En caso de empate, resultará elegido el candidato con mayor antigüedad en la Empresa.
- El Proceso de Evaluación tendrá una duración máxima de una semana, a contar desde la finalización de la realización de las pruebas.

7. NOTIFICACION DE RESULTADOS

- El Secretario del Comité de Evaluación-Administrador del Procedimiento, comunicará a los candidatos elegidos, que así lo han sido, con expresión del día y turno en que habrán de incorporarse a su nuevo puesto de trabajo. Este último punto, le habrá de ser notificado, por escrito, por el Superintendente del Area-Departamento de la vacante.
- Una copia de la mencionada comunicación será enviada, por el Administrador del procedimiento, a los Departamentos de Nóminas, Seguridad Social y Compensación, así como a los Superintendentes y Coordinadores Laborales de las Areas-Departamentos afectados, quienes obrarán en consecuencia.
- Posteriormente, pero de forma inmediata, a la mencionada comunicación, el Secretario del Comité de Evaluación se ocupará de que una fotocopia del Acta antes mencionada, sea fijada en todos los Tablones de Anuncios de la Empresa.
- Desde la notificación al interesado, hasta su incorporación a su nuevo puesto de trabajo, no podrá transcurrir más de una semana.
- Queda bien entendido que todo candidato no elegido para cubrir vacante, no tendrá derecho preferente para sucesivos puestos. En el caso de que se produzca una vacante de la misma categoría o nivel, antes de los tres meses de realizadas las pruebas, el candidato que ocupara la primera posición que no dio derecho al ascenso y que hubiere resultado apto en las pruebas realizadas, será incluido automáticamente y no tendrá necesidad de realizar prueba alguna, ya que concursará directamente con la puntuación obtenida en las anteriores pruebas.
- Cualquier candidato no conforme con los resultados de la Evaluación, podrá hacer uso del Procedimiento de Reclamaciones y Quejas.

8. OCUPACION INTERINA DE LA VACANTE

- Si durante todo el tiempo que dure el Procedimiento de Ascensos, a juicio de la Empresa, el puesto de trabajo no puede estar vacante, el mismo será ocupado, de forma transitoria, por otro empleado de la misma categoría del puesto u otra inmediatamente inferior.
- La decisión del trabajador que, interinamente, va a ocupar el puesto de trabajo, corresponderá a la Empresa.
- La ocupación interina del puesto de trabajo, durante el tiempo que dure el Procedimiento de Ascensos, no dará derecho a consolidación del nuevo puesto, en razón precisamente, a la transitoriedad aludida de la situación.

9. CARACTERISTICAS ESPECIALES EN LOS ASCENSOS DE ESPECIALISTAS A OFICIALES DE TERCERA

- Cuando se produzcan vacantes o se creen plazas de oficial de tercera, en cualquier departamento de la Factoría se realizarán exámenes entre los especialistas de Producción para que acrediten, mediante pruebas al efecto, su capacidad para desarrollar el trabajo de la especialidad a que corresponda la plaza.
- El procedimiento que regulará las pruebas será el presente reglamento, con las siguientes salvedades:

En requisitos personales

1. Tener la categoría de especialista, teniendo preferencia los de nivel C sobre los de B y A, y los de B sobre los de A.
2. Tener título profesional de la especialidad solicitada, o haber trabajado en ésta con anterioridad al menos durante cuatro años.

Anexo II**PAUSAS EN PRODUCCION**

Las pausas que recoge el art. 33 del Convenio Colectivo tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un PERIODO DE TIEMPO de 20 minutos dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independientemente de la parada de bocadillo que los trabajadores tienen.

Tienen derecho al disfrute de estas pausas todos los trabajadores que estén considerados como de Producción y que el trabajo que desarrollen esté ligado a la misma.

Los 20 minutos de pausa se guardarán intentando ajustarse a los siguientes criterios:

- a) Se distribuirán en dos pausas de 10 minutos.
- b) La primera pausa se procurará que sea con paro de máquina o de línea, y se intentará que se ajuste lo máximo posible a la mitad de la primera parte de la jornada, entendiéndose que la primera parte

es la comprendida entre las 6'30 y las 9'20 horas de la mañana, las 14'36 y las 17'15 horas de la tarde, y las 22'43 y las 2'35 horas.

Si una hora antes de la prevista para guardar la pausa se produjera un paro técnico, previa comunicación a los trabajadores se podría utilizar este tiempo para disfrutar de la pausa.

- c) La segunda pausa se guardará con pausero, y su disfrute será en la segunda parte de la jornada, entendiéndose por tal el período de tiempo comprendido entre las 10'35 y las 13'24 horas, las 18'30 y 21'18 horas, y las 3'15 y 5'45 horas.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en máquinas individuales se tenderá a que sus pausas las guarden preferentemente en la mitad de cada una de las dos partes de jornada.

En los trabajos de grupo, cuando un trabajador disfrute su pausa, en ningún caso el trabajo que realizaba este trabajador deberá implicar una mayor actividad de los trabajadores que integren el equipo, ya que ésta deberá ser cubierta por el pausero o por el miembro del equipo que debe relevar en las ausencias.

La cadencia para el disfrute de estas pausas estará basada, en la medida de lo posible, en el principio de la rotación por deslizamiento, de tal forma que intentará que cada trabajador guarde su pausa a hora distinta, hasta completar el ciclo.

El pausero estará prioritariamente para dar, dentro del horario para pausas, las pausas de descanso del trabajador, establecidas en Convenio Colectivo y de otro tipo de imprevistos, y subsidiariamente para realizar aquellas otras funciones de producción que le sean requeridas.

Anexo III**NORMA DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S. A.****1. REUNIONES**

En este apartado se establecen los tipos de reuniones que se deben efectuar en función de las necesidades.

- 1.1. **Reunión Ordinaria:** Se efectuará una vez al mes de acuerdo con la Legislación vigente.
- 1.2. **Reunión Extraordinaria:** Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del secretario, con cinco días mínimos de antelación y siempre por un tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad la convocatoria será inmediata.
- 1.3. **Reuniones de Comisiones de Trabajo:** Las Comisiones de Trabajo estarán compuestas por representantes de la parte social y Empresa, se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer soluciones y perseguir su realización. Se reunirán de acuerdo con la programación establecida en la reunión ordinaria del Comité y la duración será la misma que el problema que la originó.
- 1.4. **Asistentes:** Los asistentes serán los miembros oficiales del Comité de Seguridad e Higiene, cuya composición obra en poder de la Delegación de Trabajo. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del problema, puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución.

2. FUNCIONAMIENTO

- 2.1. El acta de la reunión se confeccionará en los dos días siguientes al de celebración de la reunión.
- 2.2. Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones, se efectuarán por medio del secretario, el cual analizará el tema para su estudio.

3. FUNCIONES Y ACTIVIDADES

- 3.1. La observancia de la Legislación y Disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 3.2. Habilitar los sistemas para la adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo acordes a las limitaciones.
- 3.3. Disponer de los informes técnicos de aquellos accidentes que por su importancia, gravedad o repercusión social puedan influir en las relaciones laborales de la Empresa.

- 3.4. Disponer de los estudios e informes relativos a enfermedades de origen profesional que por su importancia, gravedad o repercusión social puedan influir negativamente en las relaciones laborales de la Empresa.
- 3.5. Conocer y colaborar en los planes de rehabilitación de los trabajadores accidentados, en los programas de prevención de enfermedades en las campañas de Seguridad e Higiene Industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.
- 3.6. Interesar la práctica de los reconocimientos médicos anuales a los trabajadores y especialmente para aquellos que trabajen en áreas en que se prevea la existencia de algún riesgo especial.
- 3.7. Conocer mensualmente estadísticas de accidentabilidad, absentismo y sus causas.
- 3.8. Realizar visitas a los lugares de trabajo, servicios y dependencias de la Empresa para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, así como las condiciones relativas a orden y limpieza, instalaciones auxiliares (duchas, servicios, áreas de descanso, etc.) y ambiente laboral.
- 3.9. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

(Continuará.)

SECCION SEXTA

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 47.115

La Comisión de Gobierno, en sesión de 27 de julio de 1987, aprobó el pliego de condiciones económico-administrativas que ha de regir la contratación directa de la ejecución de las obras de instalación del suministro de energía eléctrica a los centros docentes de la carretera de Cariñena.

Dicho documento queda sometido a información pública por el plazo de ocho días para que puedan presentarse reclamaciones.

Lo que se publica, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 122, punto primero, del Real Decreto legislativo 781 de 1986, de 18 de abril, texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

La Almunia de Doña Godina, 28 de julio de 1987. — El alcalde, José Enrique Alonso Díez.

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 47.116

De conformidad con lo previsto en el artículo 460 del Real Decreto legislativo 781 de 1986, de 18 de abril, la cuenta general del presupuesto y la cuenta de administración del patrimonio correspondientes al ejercicio de 1986 se exponen al público durante quince días.

Durante este plazo y ocho días más se admitirán reclamaciones referentes a dichos documentos.

La Almunia de Doña Godina, 25 de julio de 1987. — El alcalde, José Enrique Alonso Díez.

PINSEQUE

Núm. 47.112

Don Fermín Hernández Serrano ha solicitado licencia municipal de apertura para instalación industrial de un taller destinado a estampación textil, con emplazamiento en la nave 2 del polígono industrial Camino Real, 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, a contar desde el siguiente al en que aparezca inserto el presente edicto en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Pinseque, 27 de julio de 1987. — El alcalde, José-Manuel Tornos.

VERA DE MONCAYO

Núm. 47.108

En virtud de las facultades que me están conferidas por la legislación de régimen local, he resuelto designar tenientes de alcalde de este Ayuntamiento a los concejales don José-Luis Tejero Lahuerta y don Gabriel Lahuerta Val.

Finalmente he acordado designar miembros de la Comisión de Gobierno a los concejales don José-Luis Tejero Lahuerta y don Gabriel Lahuerta Val.

A esta Comisión le han sido delegadas las atribuciones siguientes:
Del Pleno, las comprendidas en el artículo 22 de la Ley 7 de 1985, de 2 de abril, a excepción de las reservadas al Pleno en los números 2, letras a), b), c), d), e), f), g), h), i), k) y ll), y 3 del anterior artículo.
Del alcalde, las comprendidas en las letras d), k), l) y ll) del número 1 del artículo 21 de la Ley 7 de 1985, de 2 de abril.

Vera de Moncayo, 15 de julio de 1987. — El alcalde.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUDIENCIA TERRITORIAL

Núm. 44.404

El infrascrito secretario de Sala;

Certifica: Que por la Sala de lo Civil de esta Territorial, en las actuaciones a que luego se hará mención, se dictó sentencia que contiene los encabezamiento y parte dispositiva del siguiente tenor literal:

«Sentencia número 359. — Ilmos señores: Presidente, don José de Luna Guerrero; magistrados, don Constancio Díez Forniés, don Joaquín Cereceda Marquínez y don José-Fernando Martínez-Sapiña. — En la Inmortal Ciudad de Zaragoza a 9 de julio de 1987. — Visto por la Sala de lo Civil de la Audiencia Territorial de Zaragoza el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia dictada el 9 de julio de 1986 por el juez del Juzgado de Primera Instancia número 4 de Zaragoza, en el juicio de menor cuantía número 156 de 1986, sobre cumplimiento de contrato, seguido por Manuel Val Marco, mayor de edad, casado, industrial y domiciliado en Zaragoza, representado por el procurador don Rafael Barrachina Mateo y defendido por el letrado don Rafael Cobos Tomás, contra Antonia Muñio Lanuza, mayor de edad, viuda, ama de casa y domiciliada en Zaragoza, en situación de rebeldía; Antonio Quintín Muñio, mayor de edad, casado, industrial, domiciliado en Zaragoza, y su esposa, María-Luisa Giral Subías, mayor de edad, ama de casa y domiciliada en Zaragoza, no comparecida en esta alzada, y los herederos desconocidos de Antonio Quintín Moreno, en ignorado paradero y en situación de rebeldía, y...

Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el demandante y revocando parcialmente la sentencia impugnada, debemos decretar y decretamos la resolución del contrato concertado el 19 de diciembre de 1985 entre el demandante Manuel Val Marco y los demandados Antonio Quintín Muñio y Antonia Muñio Lanuza, debiendo estos demandados restituir al actor la suma de 2.025.000 pesetas, más sus intereses legales desde el mismo 19 de diciembre de 1985, condenando a los mismos demandados a indemnizar al demandante los perjuicios que se le hayan originado por la dicha resolución, los que se determinarán en la fase de ejecución de la presente sentencia, y condenando también a los citados demandados al pago de las costas de la primera instancia, sin hacer expresa condena en cuanto a las de esta segunda instancia.

Deuélvanse los autos al Juzgado de Primera Instancia, juntamente con certificación de esta resolución, para su inteligencia y cumplimiento.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos. José de Luna. — Constancio Díez. — Joaquín Cereceda. — José-Fernando Martínez-Sapiña.» (Rubricados.)

Así resulta de su original, a que me refiero. Y para que conste y remitir al *Boletín Oficial de la Provincia* para su publicación, al objeto de que sirva de notificación en forma a los demandados incomparecidos en la apelación y que se citan en el cuerpo de la presente sentencia, extiendo y firmo esta certificación, con el visto bueno del Ilmo. señor presidente de la Sala, en la Inmortal Ciudad de Zaragoza a quince de julio de mil novecientos ochenta y siete. — El secretario. — Visto bueno: El presidente, José de Luna.

AUDIENCIA TERRITORIAL

Núm. 45.424

El infrascrito secretario de Sala;

Certifica: Que por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial, y en la apelación de los autos a que luego se hará mención, se dictó la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia número 366. — Ilmos. señores: Presidente, don José de Luna Guerrero. Magistrados, don Constancio Díez Forniés, don Joaquín Cereceda Marquínez y don José-Fernando Martínez-Sapiña. — En la Inmortal Ciudad de Zaragoza a 13 de julio de 1987. — Visto por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial el recurso de apelación de los autos del proceso de menor cuantía número 1.056 de 1985, procedentes del Juzgado de Primera Instancia número 4 de Zaragoza, en el que es apelante la demandada Mutua Madrileña Automovilista, dedicada al seguro y domiciliada en Madrid, representada por el procurador don Bernabé Juste Sánchez y dirigida por el letrado don Alberto Velaz Conde, y apelado, el actor don Juan Giménez Mejías, industrial y domiciliado en esta capital, representado por la procuradora doña María-Luisa Belloc Hierro y dirigido por el letrado don Enrique Sos Nogués, siendo también demandados, incomparecidos en ambas instancias y declarados en rebeldía, los herederos desco-

nocidos y herencia yacente de don Carmelo Mendoza Sánchez, ejercitándose pretensión reclamando cantidad por culpa extracontractual...

Fallamos: Que desestimando el recurso de apelación interpuesto por la representación de Mutua Madrileña Automovilista, debemos confirmar y confirmamos la sentencia dictada en 9 de julio de 1986 por el señor juez del Juzgado de Primera Instancia número 4 de Zaragoza en los aludidos autos, con costas de la alzada a la apelante.

Así por esta nuestra sentencia, que se notificará a los rebeldes según los artículos 769 y 770 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la que se unirá testimonio al rollo y proceso original, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. — José de Luna. — Constancio Díez. — Joaquín Cereceda. — José-Fernando Martínez-Sapiña.» (Rubricados.)

Así resulta de su original, a que me remito.

Y para que conste y remitir al *Boletín Oficial de la Provincia* para su publicación, al objeto de que sirva de notificación en forma a los demandados incomparecidos en apelación, extendiendo y firmo la presente, con el visto bueno del Ilmo. señor presidente, en la Inmortal Ciudad de Zaragoza a veinte de julio de mil novecientos ochenta y siete. — El secretario. — Visto bueno: El presidente, José de Luna.

AUDIENCIA TERRITORIAL

Núm. 45.695

El infrascrito secretario de Sala;

Certifica: Que por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial, y en la apelación de los autos a que luego se hará mención, se dictó la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia número 377. — Ilmos. señores: Presidente, don José de Luna Guerrero; magistrados, don Constancio Díez Forniés, don Joaquín Cereceda Marquín y don José-Fernando Martínez-Sapiña. — En la Inmortal Ciudad de Zaragoza a 15 de julio de 1987. — Vistos por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial los presentes autos de juicio declarativo de menor cuantía, procedentes del Juzgado de Primera Instancia de Alcañiz, seguido entre partes: de la una y como demandante, Gregorio Embós Bernad, mayor de edad, soltero, agricultor y vecino de Albalate del Arzobispo (Teruel), representado por el procurador don Serafín Andrés Laborda y asistido del letrado don Santiago Albesa Bayod, y de la otra y como demandados, los cónyuges Mariano Lasmariás Abad, pensionista, y Agustina Félix Serón, sin profesión especial, ambos mayores de edad y vecinos de Albalate del Arzobispo; los cónyuges Sixto Romero Díaz, minero, y Encarnación Clavería Torbes, sin profesión especial, ambos mayores de edad y vecinos de Albalate del Arzobispo, y Pedro Clavería Bernad, mayor de edad, pensionista, viudo y vecino de Albalate del Arzobispo, representados por el procurador don Antonio Poncel Guallar y asistidos del letrado don José-Enrique Navarro Celma, y los cónyuges Estanislao Puerto Mancebo, ingeniero técnico de minas, y María Sauras Alcaine, sin profesión, mayores de edad y vecinos de Andorra (Teruel); Josefina Sauras Alcaine, mayor de edad, soltera, sin profesión especial y vecina de Albalate del Arzobispo, y José Gascó Peguero, mayor de edad, soltero, enólogo y vecino de Albalate del Arzobispo, representados por el procurador don Fernando Peiré Aguirre y asistidos del letrado don Félix Gil Bernús, y José Chalé Clavería y hermanos desconocidos, declarados rebeldes, autos que penden ante esta Sala para resolver los recursos de apelación interpuestos por el actor y los demandados, representados por el procurador señor Peiré, contra la sentencia que, en primera instancia y en las actuaciones de las que este rollo dimana, dictó el Juzgado del que proceden, sobre constitución forzosa de servidumbre de paso, y...

Fallamos: Que estimando en parte el recurso de apelación interpuesto por Estanislao Puerto Mancebo, María Sauras Alcaine y José Gascó Peguero y desestimando el interpuesto por Gregorio Embós Bernad, contra la sentencia dictada por el señor juez del Juzgado de Primera Instancia de Alcañiz, debemos declarar y declaramos que la senda de herradura que comunica el camino público con la parcela del actor Gregorio Embós Bernad, parcela número 279 del polígono número 11 del Catastro de Albalate del Arzobispo, a través de las parcelas números 275 y 280 del mismo polígono y pertenecientes a los apelantes, tendrá una anchura permanente de un metro, mediante el pago de la indemnización que se fijará en ejecución de sentencia, sin hacer condena en las costas de ambas instancias. Y debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida en cuanto subsuelve de la demanda a Mariano Lasmariás Abad, Agustina Félix Serón, Sixto Romero Díaz, Encarnación Clavería Torres y Pedro Clavería Bernad, con condena a Gregorio Embós Bernad al pago de las costas de primera instancia, sin hacer condena al pago de las costas de este recurso.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos. José de Luna. — Constancio Díez. — Joaquín Cereceda. — José-Fernando Martínez-Sapiña.» (Rubricados.)

Así resulta de su original, a que me remito. Y para que conste y remitir al *Boletín Oficial de la Provincia* para su publicación, al objeto de que sirva de notificación en forma a los demandados incomparecidos en apelación, extendiendo y firmo la presente certificación, con el visto bueno del Ilmo. señor presidente, en la Inmortal Ciudad de Zaragoza a veintuno de julio de mil novecientos ochenta y siete. — El secretario. — Visto bueno: El presidente de Sala, José de Luna.

AUDIENCIA TERRITORIAL

Núm. 46.185

El infrascrito secretario de Sala;

Certifica: Que en las actuaciones a que luego se hará mención se dictó por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial la sentencia que contiene el encabezamiento y parte dispositiva del siguiente tenor literal:

«Sentencia número 381. — Ilmos. señores: Presidente, don José de Luna Guerrero; magistrados, don Constancio Díez Forniés, don Joaquín Cereceda Marquín y don José-Fernando Martínez-Sapiña. — En la Inmortal Ciudad de Zaragoza a 16 de julio de 1987. — Visto por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial el recurso de apelación de los autos del proceso de menor cuantía número 1.060 de 1985, procedentes del Juzgado de Primera Instancia número 2 de Zaragoza, en el que es apelante la actora y demandada en reconVENCIÓN Olga García Barbacil, sin profesión especial y domiciliada en esta capital, representada por la procuradora doña Adela Domínguez Arranz y dirigida por el letrado don Ricardo Soto García, y apelada, la demandada y apelante por adhesión Banca Catalana, Sociedad Anónima, domiciliada en Barcelona, representada por el procurador don Fernando Peiré Aguirre y dirigida por el letrado don Eduardo Martín Ibáñez, siendo demandado con carácter principal y también en reconVENCIÓN Juan Lamberto Vicente Aranda, incomparecido en ambas instancias, ejercitándose pretensión de tercería de dominio y reconVENCIÓN por fraude de acreedores, y...

Fallamos: Que desestimando el recurso de apelación interpuesto por la representación de Olga García Barbacil y lo mismo el por adhesión de Banca Catalana, S. A., debemos confirmar y confirmamos la sentencia dictada en 10 de abril de 1986 por el señor juez del Juzgado de Primera Instancia número 2 de Zaragoza en los aludidos autos, con costas de la alzada a la recurrente respecto de su recurso y a la adherida respecto del suyo.

Así por esta nuestra sentencia, que se notificará al rebelde en forma y de la que se unirá testimonio al rollo y proceso original, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. — José de Luna. — Constancio Díez. — Joaquín Cereceda. — José-Fernando Martínez-Sapiña.» (Rubricados.)

Así resulta de su original, a que me refiero. Y para que conste y remitir al *Boletín Oficial de la Provincia* para su publicación, al objeto de que sirva de notificación en forma al demandado incomparecido en este recurso Juan-Lamberto Vicente Aranda, extendiendo y firmo la presente, con el visto bueno del Ilmo. señor presidente de la Sala, en la Inmortal Ciudad de Zaragoza a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y siete. — El secretario. — Visto bueno: El presidente de Sala, José de Luna.

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NUM. 1

Núm. 45.380

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

Hace saber: Que en autos número 741 de 1986, a instancia del actor Víctor Masip Giménez, representado por el procurador señor Isiegas, siendo demandada Urbanización Gallur, S. A., con domicilio en la calle Pedro Mateo, sin número, de Gallur (Zaragoza), se ha acordado librar el presente y su publicación por término de veinte días, anunciándose la venta en pública subasta de los bienes embargados como de la propiedad de ésta, 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 Las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor continuarán subsistentes y sin cancelar, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos.

5.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.00 horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 29 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 26 de noviembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 7 de enero de 1988, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1. Urbana. — Grupo I, número 4, casa con local agrícola anejo y un pequeño terreno destinado a jardín en su parte anterior y otro posterior, sita en el término municipal de Gallur, provincia de Zaragoza, en calle de nueva apertura, sin número oficial, número 1 del grupo, numerado como I del conjunto de que forma parte. Consta de planta y piso, con una superficie construida y útil total de 134,48 y 114,39 metros cuadrados, respectivamente, de los que 24,01 metros cuadrados corresponden al local o cochera, siendo la superficie del solar o terreno ocupada de 156,93 metros cuadrados, según Registro. Linda: frente, calle de situación; derecha, finca número

5; izquierda, con finca numerada como número 3 (registral 8.274), y fondo, con terreno descubierto correspondiente a la finca registral número 8.283. Tiene las servidumbres a favor y en contra que se dicen en el Registro. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Borja al tomo 1.337, folio 72 y siguientes, libro 90 de Gallur, como finca registral número 8.275. Tasada en 4.710.000 pesetas.

2. Urbana. — Grupo I, número 3, casa en construcción sita en Gallur, calle de nueva apertura, todavía sin nombre ni número de orden, número 1 del grupo. Tiene una superficie construida y útil total la vivienda de 134,48 y 114,39 metros cuadrados, respectivamente, y 24,41 metros cuadrados el local. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Borja, en la sección de Gallur, al libro 90, tomo 1.337, finca número 8.274. Tasada en 4.710.000 pesetas.

3. Urbana. — Grupo I, número 2, casa en construcción sita en Gallur, en calle de nueva apertura, todavía sin nombre ni número, número 1 del grupo. Tiene una superficie construida y útil total de 134,38 metros cuadrados. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Borja, en la sección de Gallur, al libro 90, tomo 1.337, finca número 8.273. Tasada en 4.710.000 pesetas.

4. Urbana. — Grupo I, número 1, casa con local agrícola anejo, en construcción, sita en Gallur, en calle de nueva apertura, sin nombre ni número. Tiene una superficie construida y útil total de 134,48 metros cuadrados. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Borja, en la sección de Gallur, al libro 90, tomo 1.337, finca número 8.272. Tasada en 4.710.000 pesetas.

Total, 18.840.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a diecisiete de julio de mil novecientos ochenta y siete. — El juez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 2

Núm. 46.180

Don Pedro-Antonio Pérez García, magistrado, juez del Juzgado de Primera Instancia número 2 de los de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 5 de octubre próximo, a las 10.00 horas, tendrá lugar la primera subasta de las fincas hipotecadas que luego se dirán, en virtud de lo acordado por providencia de esta fecha, pronunciada en autos 528 de 1986, acción real regulada por el artículo 131 de la Ley Hipotecaria, promovidos a instancia de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja, representada por el procurador de los Tribunales don Rafael Barrachina Mateo, contra Fernando Peruga Peña, María-Teresa López Alfaro, Elías Peruga Cercos y Angeles Peña Pardina, siendo las fincas las siguientes:

1. Nave destinada a granja, con terreno anejo por sus linderos norte y oeste, sita en el término municipal de Estiche de Cinca, en la partida de "Fuenamarga", catastralmente designada "Acampadores", de 800 metros cuadrados, y el terreno anejo mide 85 áreas; por consiguiente, toda la finca tiene 93 áreas. Inscrita al tomo 322 de Estiche de Cinca, libro 4, folio 15, finca 44 duplicado, inscripción 4.ª Se valoró en 3.700.000 pesetas.

2. Nave destinada a granja, con un corral adosado por su lado sur, con terreno anejo por sus linderos sur y oeste, sita en el término municipal de Santa Lecina, en la partida "La Clamor", catastralmente designada como "Valderribera" y conocida por "Saso Clamores". La nave tiene una superficie de 420 metros cuadrados, el corral descubierto tiene unas dimensiones de 25,15 metros cuadrados y el terreno anejo mide 7.3325 hectáreas. En total toda la finca ocupa 7.4120 hectáreas. De dicha finca fue objeto de segregación para construir otra independiente, mediante escritura autorizada el 11 de abril de 1985 por el notario de Monzón don Pedro-Javier Roig Bello, la siguiente finca:

Nave destinada a granja, con un corral adosado por el lado sur, con terreno anejo, sita en el término municipal de Santa Lecina, en la partida "La Clamor", catastralmente designada como "Valderribera" y conocida por "Saso Clamores". La nave está compuesta sólo de planta baja, con

unas dimensiones de 420 metros cuadrados, el corral descubierto mide 375 metros cuadrados y el terreno anejo mide 65,65 áreas; toda la finca una superficie de 73,60 áreas. Inscrita al tomo 295, libro séptimo, folio 228, finca 1.159, inscripción 1.ª de Santa Lecina. Valorada en 1.000.000 de pesetas.

3. Tres naves paralelas e iguales entre sí, destinadas a granjas, rodeadas de terreno anejo por todos sus aires, sitas en el término municipal de Estiche de Cinca, en la partida de "Huega de Santa Lecina", catastralmente designada como "Abizanda" y conocida por "Saso Pozán", de sólo planta baja cada una de ellas, con dimensiones de 440 metros cuadrados cada una, y el terreno anejo mide 6,4133 hectáreas; por consiguiente, toda la finca tiene una superficie de 6,5453 hectáreas. Inscrita al tomo 322, libro cuarto, folio 17, finca 70 duplicado, inscripción 4.ª de Estiche de Cinca. Se valoró en 7.180.000 pesetas.

A tal efecto se hace constar:

1.ª Que para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente el 20 % del valor de las fincas.

2.ª Que se admitirán posturas por escrito desde la publicación del presente anuncio hasta la celebración de la subasta, haciéndolo en pliego cerrado, depositando en la Mesa del Juzgado, junto a aquél, el importe de la consignación o acompañando el resguardo de haberla hecho en el establecimiento destinado al efecto.

3.ª Que dicho remate podrá cederse a tercero.

4.ª Que los autos y la certificación del Registro, a que se refiere la regla cuarta, están de manifiesto en Secretaría; que se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación, y que 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 Que los licitadores deberán acreditar su personalidad.

6.ª Que en esta primera subasta no se admitirán posturas inferiores al precio de valoración de las fincas.

De quedar desierta dicha primera subasta, el día 30 del mismo mes de octubre tendrá lugar la segunda subasta de dichas fincas, sirviendo de tipo para la misma el 75 % de la valoración de las mismas, no admitiéndose posturas inferiores a dicho tipo.

De darse las mismas circunstancias y de no haber postor a todas las fincas, el día 24 de noviembre siguiente tendrá lugar la tercera subasta, sin sujeción a tipo.

Todas las subastas serán celebradas a las 10.00 horas.

Dado en Zaragoza a veinte de julio de mil novecientos ochenta y siete. El juez, Pedro-Antonio Pérez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 3

Núm. 44.679

Don Julio Arenere Bayo, magistrado, juez del Juzgado de Primera Instancia número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita expediente de dominio 304 de 1987-A, instado por Juliana López Cambrero, representada por la procuradora señora Fernández Chueca, sobre reanudación del tracto sucesivo interrumpido de la vivienda sita en esta ciudad (avenida de Cataluña, núm. 94, piso segundo, puerta 1, tipo H, en tercera planta alzada), de 69,58 metros cuadrados, inscrito al tomo 1.088, libro 377, finca 23.358. Y se llama por el presente a los herederos desconocidos de la titular registral fallecida Francisca Ríos Gómez, así como a cuantas personas pueda perjudicar la inscripción solicitada, para que en el término de diez días comparezcan ante este Juzgado y manifiesten lo que a su derecho convenga.

Dado en Zaragoza a once de julio de mil novecientos ochenta y siete. El juez, Julio Arenere. — El secretario.



BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE ZARAGOZA

TARIFAS DE PRECIOS VIGENTES:

	Depósito legal: Z. número 1 (1958)		TOTAL
	PRECIO	IVA	
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Suscripción anual	5.400	324	5.724
Suscripción especial Ayuntamientos	3.500	210	3.710
Ejemplar ordinario	30	1,80	32
Ejemplar con un año de antigüedad	50	3	53
Ejemplar con dos o más años de antigüedad	75	4,50	80
Palabra insertada en "Parte oficial"	10	0,60	11
Palabra insertada en "Parte no oficial"	12	0,72	13

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