

ANEXO

Tabla de categorías y niveles salariales

Nivel	Técnicos	Administrativos	Operarios	Subalternos
7	Técnico Sup.			
c)				
6 b)	Técnico Medio.	Jefe Administ.		
a)				
5 b)	M.I. Ayte. Téc.	Oficial 1.º		
a)				
4 b)	Analista 1.ª	Oficial 2.º	Oficial 1.º	
a)				
3 b)	Analista 2.ª	Oficial 3.º	Oficial 2.º	
a)				
2 b)	Aux. Laborat.	Aux. Administ.	Oficial 3.º	
a)				
1 b)			Ayud. Esp.	Ordenanza.
a)				

5993

RESOLUCION de 14 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de enero de 1991, de una parte, por el Delegado de personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HISPANO SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará las relaciones laborales de «Hispano Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima», y los trabajadores de la misma, a excepción de quienes tengan la consideración de personal de alta dirección, sujetos a relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de Empresa será interprovincial por afectar a todos los trabajadores que prestan su actividad laboral en las oficinas de la Sociedad, ubicadas en Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia.

Art. 3.º *Ámbito temporal. Duración y vigencia.*—1. La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1991. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. El término de vigencia se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por las representaciones que están legitimadas para negociar a tenor del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 1991 o de cualquiera de los años de sus posibles prórrogas.

Art. 4.º *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*—1. Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto orgánico, unitario e indivisible. Las obligaciones que las partes recíprocamente contraen tienen su contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerado todo ello en su conjunto y en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

2. En el supuesto caso de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o

aplicase de forma distinta alguna de las cláusulas, las partes deberán revisar el Convenio en su totalidad.

Art. 5.º *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*—1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios y normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Art. 6.º *Condiciones retributivas.*—La estructura del régimen de retribuciones del personal estará integrada por los siguientes conceptos:

A) Conceptos salariales:

1. Salario base.

2. Complementos salariales:

a) Personal: Antigüedad.

b) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

B) Percepciones extrasalariales:

Ayuda alimentaria.

Art. 7.º *Salario base.*—El salario base se percibirá por dozavas partes en cada uno de los meses naturales del año.

La tabla de salarios base es el resultado de incrementar en un 9 por 100 la suma de los valores alcanzados al 31 de diciembre de 1989 por los conceptos de sueldo base, plus de Convenio y plus de transporte que figuraban en la anterior estructura retributiva.

Art. 8.º *Complemento salarial personal: Antigüedad.*—Los incrementos por antigüedad consistirán en el importe del 5 por 100 del salario base de cada categoría, por cada trienio de servicios a la Empresa o reconocidos por ella, salvo los trabajadores afectados por la suesión de Empresas regulada en la Ley del Mercado de Valores que continuarán con sus condiciones adquiridas al respecto.

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

Art. 9.º *Complementos salariales de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.*—La Sociedad abonará a sus empleados tres gratificaciones extraordinarias al año, una en cada mes de febrero, julio y diciembre. El importe de una gratificación extraordinaria es la dozava parte de la suma de salario base y antigüedad de cada empleado.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le liquidarán las gratificaciones extraordinarias a prorrata del tiempo trabajado en el año.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que vinieren percibiendo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, gratificaciones extraordinarias en cuantías superiores a las aquí establecidas, las seguirán percibiendo en igual forma.

Art. 10. *Prestaciones extrasalariales: Ayuda alimentaria.*—Para aquellos casos de jornada con horario partido en que la interrupción entre mañana y tarde sea igual o inferior a dos horas, tendrá derecho a una compensación de 500 pesetas por cada día de trabajo efectivo en que se den las circunstancias indicadas, o la cantidad que por este mismo concepto viniese percibiendo, a título individual, cada empleado en nómina.

Art. 11. *Jornada de trabajo.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil setecientos cincuenta y cinco horas anuales de trabajo efectivo, que podrán ser distribuidas a razón de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, como término medio, de lunes a viernes.

2. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto que fije la Dirección de la Empresa en cada Centro de trabajo.

Art. 12. *Horarios de trabajo.*—La Dirección de la Empresa fijará el horario de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo, escuchando la opinión de la representación de los trabajadores.

Podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas o partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas de trabajo.

La Dirección comunicará, en el plazo de tres meses, a la representación de los trabajadores los horarios de trabajo, con indicación del número de trabajadores afectados.

Las modificaciones posteriores de los horarios que se establezcan precisarán de la aceptación de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de la aprobación de la autoridad laboral competente.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho a una interrupción de, al menos, una hora en el desarrollo de su trabajo.

Art. 13. *Vacaciones.*—1. Durante la vigencia del Convenio el personal tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días

naturales de duración. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres periodos, a petición del trabajador.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubiesen cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado en el año.

2. El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará, en cada Oficina, mediante acuerdo entre la misma y sus trabajadores, respetando la posibilidad empresarial de excluir como período vacacional de aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

3. Los cuadros de vacaciones se confeccionarán dentro de los tres primeros meses del año, debiendo darse a conocer a los afectados en el mes de abril.

Los criterios de preferencia serán, salvadas las necesidades del servicio:

1.º Trabajadores con hijos a su cargo que lo precisen en época de vacaciones escolares. Si hubiese coincidencia en este punto, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa y, caso de ser la misma, los de mayor edad.

A estos efectos se entiende por época de vacaciones escolares la que en cada caso disponga la autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Ciencia como período legal de escolarización obligatoria, es decir, de los seis a los catorce años de edad.

Este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para que el alumno concluya el ciclo de EGB.

2.º Trabajadores sin hijos en edad escolar. Se utilizarán sucesivamente los criterios de mayor antigüedad y mayor edad.

3.º Cuando el disfrute de vacaciones se fraccione en 2/3 periodos, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección, sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer período, no pudiendo elegir el segundo hasta que el resto de trabajadores haya elegido el primero, y así sucesivamente.

Art. 14. *Fiestas y permisos.*—Con la reducción de la jornada en cómputo anual a mil setecientas cincuenta y cinco horas de trabajo efectivo, se suprime cualquier régimen de fiestas y permisos retribuidos que supere el que se regula a continuación:

Además de las fiestas establecidas por la autoridad laboral competente (central, autonómica y local) se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un día de permiso retribuido, sin que puedan hacerlo simultáneamente ni más del 25 por 100 de los trabajadores de cada servicio o departamento, ni más del 25 por 100 de la plantilla total del Centro de trabajo.

La Dirección concederá automáticamente permiso este día, debiendo solicitarlo el trabajador al menos con una semana de antelación al disfrute.

También, a solicitud del trabajador la Dirección concederá dos días de licencia retribuida en caso de mudanza debidamente acreditada.

Del mismo modo se concederá a cada trabajador que lo solicite, concurriendo, además, las circunstancias que se citan, un mes de permiso sin sueldo:

1. Tratarse de trabajador fijo con, al menos, un trienio de antigüedad.

2. No haber disfrutado de este beneficio en los tres últimos años precedentes.

3. No afectar a más del 5 por 100 de la plantilla cada año.

Este permiso sin sueldo no podrá acumularse a las vacaciones reglamentarias, salvo pacto en contrario.

Se solicitará a la Dirección con tres meses de antelación y su concesión se comunicará al interesado en el término de un mes desde la fecha de la solicitud.

Las solicitudes se atenderán teniendo en cuenta las necesidades del servicio, de forma que si no fuera posible en las fechas solicitadas, se concederán en otras de mutuo acuerdo.

Si concurren en la solicitud más del 5 por 100 de la plantilla, se elegirá en primer lugar a quien nunca haya disfrutado de este beneficio, y en caso de igualdad al de mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 15. *Préstamos de vivienda.*—Acreditada la necesidad de adquisición de primera vivienda, la Empresa concederá a sus trabajadores con esta finalidad préstamos de hasta 5.000.000 de pesetas como máximo, con un plazo de amortización que no podrá exceder de quince años, con garantía hipotecaria y con el interés preferencial a tres años, que tenga en cada momento el «Banco Hispano Americano, Sociedad Anónima»,

menos tres puntos porcentuales. No concederá nuevos préstamos mientras de ellos esté disfrutando el 15 por 100 de la plantilla. En su concesión se tendrá en cuenta el grado de necesidad, carga familiar y antigüedad en la Empresa de los solicitantes.

Art. 16. *Préstamos personales.*—La Sociedad atenderá las peticiones que le formulen sus empleados de préstamos personales sin interés, por importe de hasta seis mensualidades de salario base, con el límite de 900.000 pesetas.

La petición se formulará para atender necesidades, propia o de su núcleo familiar, debidamente justificadas a juicio de la Dirección.

El peticionario deberá tener la condición de trabajador fijo de la Empresa y una antigüedad mínima de un año.

El empleado no tendrá derecho de un nuevo préstamo teniendo otro en vigor, ni se admitirán cancelaciones anticipadas con la finalidad de conseguir otro préstamo.

El límite máximo de empleados que simultáneamente pueden estar disfrutando de este régimen es el 10 por 100 de la plantilla fija.

La devolución de los préstamos concedidos se realizará a razón de amortizaciones mensuales, equivalentes al 12 por 100 de la remuneración mensual bruta, incluidas gratificaciones extraordinarias y cualquier otra percepción no periódica.

En el supuesto de resolución por cualquier causa de la relación laboral se producirá el vencimiento anticipado de todas las cantidades pendientes de amortizar, quedando autorizada la Dirección a compensar dichas sumas con la liquidación que, en su momento, deba practicarse, en lo que alcance, quedando obligado el trabajador al reintegro del resto en la misma fecha.

Art. 17. *Ayuda por nupcialidad.*—Los empleados fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa, que contraigan primeras nupcias, percibirán una ayuda por nupcialidad por importe de dos mensualidades y media de salario base más antigüedad, correspondiente a su categoría profesional.

Art. 18. *Ayuda por natalidad.*—Los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirán una ayuda por el nacimiento de un hijo, por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad correspondiente a su categoría profesional.

Cuando el nacido sea hijo de trabajadores de la Empresa, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos.

Art. 19. *Complemento de incapacidad laboral transitoria (ILT).*—Los empleados en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán de la Empresa, durante los cuarenta y cinco días primeros de baja, una cantidad tal que, sumada con las prestaciones de la Seguridad Social, iguale, pero en ningún caso supere, la cuantía del salario base más antigüedad correspondiente a ese período y a su categoría profesional, más la ayuda familiar.

Desde el día cuarenta y seis de baja hasta los dieciocho meses de incapacidad laboral transitoria la suma del complemento a cargo de la Empresa a que se refiere el párrafo anterior y la prestación económica de la Seguridad Social no podrá ser bajo concepto alguno superior al tope máximo del grupo de tarifa para contingencias generales por el que esté trabajando el trabajador afectado.

Los referidos complementos dejarán de percibirse cuando los servicios médicos de la Mutua Patronal o concertados al efecto, a la vista de los dictámenes pertinentes y revisiones a que hubiere lugar, consideren que el trabajador está apto para el trabajo, aun cuando este criterio sea contrario a los Servicios Oficiales de la Seguridad Social.

Art. 20. *Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.*—Aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma, percibirán de la Empresa por cada hijo en aquella situación la cantidad de 214.000 pesetas anuales, que se abonará trimestralmente, con destino exclusivo a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Dirección para efectuar las comprobaciones pertinentes.

Art. 21. *Examen médico anual.*—La Empresa facilitará a los empleados que lo deseen la realización de un examen médico con posterioridad anual a través de una organización médica adecuada.

El examen médico incluirá la realización de un electrocardiograma cuando el servicio médico lo considere necesario o así sea solicitado por el trabajador.

En caso necesario al personal que realice sus funciones en terminales y pantallas se le efectuarán dos reconocimientos al año.

Art. 22. *Asistencia médica.*—La Empresa contratará a su cargo la prestación de servicios médico-sanitarios con la Sociedad que considere más conveniente, de los cuales serán beneficiarios los componentes de su plantilla, así como el cónyuge e hijos que convivan y estén a cargo del trabajador.

Art. 23. *Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.*—Cuando el trabajo que realice una mujer en cinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa de Especialista de la Seguridad Social, sancionada por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal o concertado al efecto, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Art. 24. *Seguro de Vida.*—La Empresa asume la cobertura de un Seguro de Vida colectivo para cubrir los riesgos de invalidez permanente (absoluta y gran invalidez) y muerte, con las siguientes cantidades a percibir, bien por el interesado o por su cónyuge u otros beneficiarios, según señale el empleado:

Por fallecimiento debido a muerte natural: 2.000.000 de pesetas.
 Por fallecimiento debido a accidente de circulación: 4.500.000 pesetas.
 Por fallecimiento debido a otros accidentes: 3.000.000 de pesetas.
 Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Art. 25. *Excedencia sindical.*—Se concede un tipo de excedencia especial para los casos en que un empleado fuera nombrado para desempeñar un cargo en alguna Central Sindical y así lo solicitare, procediendo a su reingreso inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del período de excedencia se tendrá derecho al cómputo de antigüedad.

Art. 26. *Excedencia voluntaria.*—1. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años. Los periodos serán divisibles por semestres.

A los efectos del cómputo de los dos años de servicio a que se refiere el párrafo anterior, se considerarán los de duración de las excedencias reguladas en el artículo precedente.

2. Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras Entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la Empresa. De incumplirse se aplicará al interesado la sanción que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 5, d, 21.1 y 54.2, d).

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la plaza que le corresponda según su categoría; si no existiere dicha vacante podrá ocupar, si lo desea, con el mismo sueldo, una vacante de categoría inferior siempre que la Empresa acceda a ello y en la misma plaza, volviendo a ocupar la plaza de su categoría cuando exista vacante, si así lo solicitase el empleado.

Art. 27. *Formación Profesional.*—La Sociedad promoverá e impulsará los adecuados cursos de formación y reciclaje para lograr la adaptación de la plantilla a las necesidades de los distintos puestos de trabajo. A dicho fin constituirá un fondo con la cantidad de 10.000 pesetas por cada trabajador fijo.

La asignación individual se realizará por la Dirección atendiendo a criterios objetivos y a las necesidades de formación y méritos de los empleados.

Si los cursos a desarrollar se realizasen fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas empleadas serán por cuenta del empleado participante en el curso.

Art. 28. *Jubilaciones.*—Existirá la posibilidad de jubilaciones anticipadas que se efectuarán voluntariamente y de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores con unas indemnizaciones cuyas cuantías serán las del siguiente baremo:

Edad Años	Indemnización Pesetas
65	2.000.000
64	2.500.000
63	3.000.000
62	4.000.000
61	5.000.000
60	5.500.000

Art. 29. *Derechos adquiridos.*—Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de Empresa regulada en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, mantendrán a título individual los derechos y condiciones más beneficiosos que «ad personam» hubiesen adquirido y que estuviesen incorporados a su patrimonio laboral por cualquier causa, tomándose en consideración sobre este particular, para su interpretación, la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio), en aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio.

El resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que no se hayan visto afectados por la referida sucesión de Empresa, se regirán en sus relaciones laborales por lo dispuesto en el presente Convenio, y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Al 31 de diciembre de 1990 se efectuarán las liquidaciones salariales a que pudiera haber lugar por la aplicación retroactiva de las condiciones económicas contenidas en este Convenio, respecto de los abonos realizados.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Revisión de condiciones retributivas.—Transcurrido el primer año de vigencia, los incrementos a aplicar sobre los conceptos retributivos del Convenio serán el IPC general para el conjunto nacional de 1990 más 1,5 puntos porcentuales.

Segunda.—La Dirección tiene el propósito de reglamentar las retribuciones voluntarias, que existen o puedan establecerse en el futuro, por encima de las reguladas en el presente Convenio, bajo criterios objetivos y de valoración de la actuación.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación las normas y disposiciones estatales de carácter general reguladoras del contrato de trabajo y del sistema de Seguridad Social que resulten de aplicación.

Segunda.—Respetando los derechos adquiridos por los trabajadores afectados por la sucesión de Empresa recogida en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, a los que se refiere el artículo 29 del presente Convenio, se acuerda que las relaciones laborales de la Empresa con sus trabajadores se rijan exclusivamente por lo dispuesto en el presente Convenio y, en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general, haciendo manifestación expresa de la exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que fuere su carácter y extensión funcional o territorial.

Igualmente se acuerda de forma expresa la inaplicabilidad en el ámbito del presente Convenio de:

1. Lo dispuesto en la base 55 de la Resolución del Ministerio de Hacienda de fecha 28 de julio de 1966.

2. El artículo 13 y la disposición final segunda de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio), en la referencia que en esta última se hace a la continuidad en el trabajo.

3. Cualquier otra disposición o acuerdo que guarde conexión o se refiera a la continuidad en el empleo en el sector al que se pertenece.

Tercera.—Con idéntico término de vigencia del Convenio se constituirá una Comisión, integrada por los mismos miembros de la Comisión liberadora, con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidos.

UNIVERSIDADES

5994 *RESOLUCION de 7 de febrero de 1991, de la Universidad de Zaragoza, por la que se hace publico el plan de estudio de la especialidad de Educación Física de la Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica de Zaragoza.*

El Consejo de Universidades, por acuerdo de su Comisión Académica de 25 de septiembre de 1990, ha resuelto homologar el plan de estudios de la especialidad de Educación Física, a impartir en la Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica de Zaragoza, que quedará estructurado como figura en el anexo.

Zaragoza, 7 de febrero de 1991.—El Rector, Vicente Camarena Badía.

ANEXO

Plan de estudios de la especialidad de Educación Física a impartir en la Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica de Zaragoza

1. Título al que conducen estos estudios: Diplomado en Profesorado de Educación General Básica.
 2. Definición de la estructura cíclica de los estudios: Estudios de primer ciclo.
 3. Duración en años académicos: Tres años académicos.
 4. Centro responsable de la organización del plan: Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica.
 5. Carga lectiva global en créditos: 228. Créditos obligatorios, 168; créditos optativos, 36; créditos de libre elección, 24.
- El estudiante deberá cursar nueve créditos optativos en primero, nueve créditos en segundo y 18 créditos en tercer curso.