



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLXXXII

Sábado, 17 de enero de 2015

Núm. 13

## SUMARIO

### SECCIÓN SEGUNDA

#### Delegación del Gobierno en Aragón/ Subdelegación del Gobierno en Zaragoza

Anuncios (2) relativos a notificaciones de expedientes sancionadores a denunciados ..... 2

### SECCIÓN QUINTA

#### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncios (4) del Servicio de Disciplina Urbanística sobre notificaciones de expedientes administrativos a interesados ..... 2

Anuncio relativo a la aprobación inicial del Plan especial de la Estepa en suelo no urbanizable del sur del término municipal de Zaragoza .... 4

Anuncio relativo a la aprobación inicial de la inclusión en el catálogo de edificios de interés histórico-artístico del edificio situado en calle San Jorge, 18-20 ..... 4

#### Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza ..... 4

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Colegio Británico de Aragón, S.L. .... 12

Anuncio relativo a acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S.L.U. .... 20

Anuncio relativo al texto del pacto de funcionarios del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina ..... 21

### SECCIÓN SEXTA

#### Corporaciones locales

Aguilón (2) ..... 29

Ainzón ..... 30

Alagón (2) ..... 30

Cadrete ..... 30

Calatayud ..... 30

Castiliscar ..... 30

Comarca Ribera Baja del Ebro (2) ..... 31

Gelsa ..... 32

La Almolida ..... 33

La Almunia de Doña Godina ..... 33

La Muela (2) ..... 33

Layana ..... 33

Los Pintanos (2) ..... 34

Maella ..... 34

Mallén ..... 34

Maluenda ..... 34

Mancomunidad Sierra de Luna-Las Pedrosas ..... 35

Mancomunidad Sierra Vicor-Espigar ..... 35

Nigüella (2) ..... 35

Novillas ..... 36

Orcajo ..... 36

Pleitas de Jalón ..... 36

Sabiñán ..... 37

Sobradiel ..... 38

Torrijo de la Cañada ..... 38

Undués de Lerda ..... 39

### SECCIÓN SÉPTIMA

#### Administración de Justicia

##### Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 1 ..... 39

Juzgado núm. 2 ..... 39

Juzgado núm. 3 (13) ..... 39

Juzgado núm. 4 (4) ..... 41

Juzgado núm. 6 (3) ..... 42

Juzgado núm. 7 ..... 43

Juzgado núm. 3 de Jerez de la Frontera (Cádiz) ..... 43

Juzgado núm. 2 de Lleida ..... 43

Juzgado núm. 28 de Madrid ..... 44

### PARTE NO OFICIAL

#### Comunidad de Regantes de Villanueva de Huerva

Asamblea general ordinaria ..... 44

## SECCIÓN SEGUNDA

### Delegación del Gobierno en Aragón/ Subdelegación del Gobierno en Zaragoza

INFRACCIONES

Núm. 379

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación de las resoluciones adoptadas en los expedientes sancionadores instruidos por la Delegación del Gobierno en Aragón/Subdelegación del Gobierno en Zaragoza, debido a que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido a las personas o entidades denunciadas que se relacionan en anexo, esta no se ha podido practicar.

Con esta fecha se envían los correspondientes edictos de resolución a los Ayuntamientos del último domicilio conocido de las personas o entidades denunciadas para la exposición en su tablón de edictos.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada ante el señor ministro del Interior, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente notificación en el "Boletín Oficial".

El/los correspondiente/s expediente/s y el/los documento/s de pago de la sanción obran en la Unidad de Sanciones de la Delegación del Gobierno en Aragón.

Zaragoza, 30 de diciembre de 2014. — El delegado del Gobierno, P.D. (Resolución 22-9-99; BOPZ 29-9-99): La secretaria general, Silvia Lacleta Almolda.

ANEXO

#### Relación de expedientes

NORMA INFRINGIDA = Ley Orgánica (LO), Ley (L) o Real Decreto (RD); ART. = Artículo

EXpte.	DENUNCIADO/A	LOCALIDAD	NORMA INFRINGIDA/ART.
6900/2014	MARC DE PABLO MIQUEL	SALOU (TARRAGONA)	L.O. 1/1992 - 26.i)
7784/2014	ADERITO SEMEDO	UTEBO (ZARAGOZA)	L.O. 1/1992 - 26.i)
7865/2014	NOEL DE JESÚS RONDÓN JIMÉNEZ	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 26.i)
7890/2014	RICARDO BORJA PÉREZ	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 26.i)
8024/2014	DAVID BENADE PENELA	TOMIÑO (PONTEVEDRA)	L.O. 1/1992 - 26.i)

INFRACCIONES

Núm. 380

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación de las resoluciones adoptadas en los expedientes sancionadores instruidos por la Delegación del Gobierno en Aragón/Subdelegación del Gobierno en Zaragoza, debido a que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido a las personas o entidades denunciadas que se relacionan en anexo, esta no se ha podido practicar.

Con esta fecha se envían los correspondientes edictos de resolución a los Ayuntamientos del último domicilio conocido de las personas o entidades denunciadas para la exposición en su tablón de edictos.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada ante el señor ministro del Interior, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente notificación en el "Boletín Oficial".

El/los correspondiente/s expediente/s y el/los documento/s de pago de la sanción obran en la Unidad de Sanciones de la Delegación del Gobierno en Aragón.

Zaragoza, 2 de enero de 2015. — El delegado del Gobierno, P.D. (Resolución 22-9-99; BOPZ 29-9-99): La secretaria general, Silvia Lacleta Almolda.

ANEXO

#### Relación de expedientes

NORMA INFRINGIDA = Ley Orgánica (LO), Ley (L) o Real Decreto (RD); ART. = Artículo

EXpte.	DENUNCIADO/A	LOCALIDAD	NORMA INFRINGIDA/ART.
4814/2014	DIEGO GALVÁN ALASTUEY	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
4816/2014	IVÁN MARTÍN CARDIEL	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5062/2014	ÁLVARO MIGUEL MARTÍN POLO	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5186/2014	CATALIN ANDREI ROMILA	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5192/2014	SERGIO JIMÉNEZ LA LAGUNA	CORTES	L.O. 1/1992 - 23.a)
5206/2014	ÓSCAR GASPAR MOGEDA	MIRASOL (SANT CUGAT DEL VALLÉS)	L.O. 1/1992 - 23.a)
5254/2014	FELIPE VÁZQUEZ VARGAS	LOS NAVALCILLLOS	L.O. 1/1992 - 23.a)
5284/2014	JOSÉ VICENTE ALBUIXECH VALLET	ADOR	L.O. 1/1992 - 23.a)
5379/2014	FRANCISCO BUISÁN BERROCAL	L'HOSPITALET DE LLOBREGAT	L.O. 1/1992 - 23.a)
5381/2014	DANIEL HAWLEY GARCÍA	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5416/2014	ÁNGEL LLORENTE YAGÜE	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5420/2014	JOSÉ MARÍA CERESUELA LARDIES	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5629/2014	MOUSSA DJITTE	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5715/2014	DIEGO MANUEL HERNÁNDEZ JIMÉNEZ	EJEDE DE LOS CABALLEROS	L.O. 1/1992 - 23.a)
5719/2014	JOSÉ ÁNGEL LAURA BURGUETE	EJEDE DE LOS CABALLEROS	L.O. 1/1992 - 23.a)
5774/2014	ALBERTO BUENO GASCA	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5778/2014	ISRAEL CORNAGO LEZCANO	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5822/2014	JAOUAD HASSAOU	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5850/2014	VÍCTOR MANUEL CALAHORRA MARTÍNEZ	TARAZONA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5861/2014	JOSÉ MARÍA MONGE SABATE	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5872/2014	FRANCISCO MIGUEL NAVARLAZ GIMÉNEZ	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5936/2014	FLORIN FRICU	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5948/2014	SAMUEL PÉREZ ABANTO	LA MUELA	L.O. 1/1992 - 23.a)
5981/2014	RAÚL DE LOS SANTOS BARRAÑA	ZARAGOZA	L.O. 1/1992 - 23.a)

## SECCIÓN QUINTA

### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Urbanismo, Infraestructuras,  
Equipamientos y Vivienda

Servicio de Disciplina Urbanística  
de la Gerencia de Urbanismo

Unidad Jurídica de Control de Actividades

Núm. 50

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a Xiujin Xu, en calidad de titular de la actividad de cafetería denominada "El Muro", sita en calle Bielsa, número 21-39, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se le pone de manifiesto que, en relación al expediente 862.803/2014, el Consejo de Gerencia, en virtud de la delegación de atribuciones realizada mediante decreto de la Alcaldía de 19 de enero de 2009, en fecha 6 de noviembre de 2014, resolvió lo siguiente:

Primero. — Quedar enterado del cambio de titularidad a nombre de Xiujin Xu (Y-1.123.736-Q), de la actividad de cafetería, restaurante (epígrafe III.1 y 7 Decreto 220/06 Catálogo de Espectáculos Públicos de Aragón), sito en calle Bielsa, número 21-39, cuyo funcionamiento resultó autorizado en expediente 339.041/2012.

Segundo. — Tenerlo por desistido del acto de comunicación previa relativo al inicio de la actividad de cafetería, restaurante (epígrafe III.1 y 7 Decreto 220/06 Catálogo de Espectáculos Públicos de Aragón), sita en calle Bielsa, números 21-39 y archivar sin más trámite el expediente, toda vez que habiendo transcurrido el plazo, comunicado en fecha 30 de septiembre de 2014, para que completara la documentación exigida por la Ordenanza municipal de medios de intervención en la actividad urbanística para la tramitación de dicha comunicación sin que haya aportado la misma, se ha producido el supuesto recogido en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Tercero. — Informar al interesado, a tenor de lo recogido en el artículo 56 de dicha Ordenanza y artículo 17.1 de la Ley 11/2005, reguladora de los espectáculos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos de Aragón a la que sustituye, y artículo 138 del Reglamento de bienes, actividades, servicios y obras de las entidades locales de Aragón, de la imposibilidad del ejercicio de la actividad en tanto no efectúe una comunicación previa que recoja todos los requisitos exigidos legalmente para su admisión, teniendo este acto carácter ejecutivo según lo previsto en los artículos 56 y 57 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículo 51 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Cuarto. — Informarle asimismo que el incumplimiento de la prohibición de ejercer la actividad durante dicho plazo, podrá implicar, en caso de ser detectado, el inicio del correspondiente expediente sancionador por ejercicio de la actividad sin licencia (art. 48 a) Ley 11/2005).

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, advirtiéndose que contra la presente resolución podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, de conformidad con lo previsto en los artículos 8 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante, previamente podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gerencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y artículo 137.1 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier acción o interponer recurso que estime pertinente.

Zaragoza, a 6 de noviembre de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio, Ángel Sierra Acín.

Servicio de Disciplina Urbanística  
de la Gerencia de Urbanismo

Unidad Jurídica de Control de Actividades

Núm. 51

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a María Natividad Bokari Momokobo, en calidad de titular de la actividad de bar denominada "Caramba", sita en calle Nicanor Villa Villita, número 2, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se pone de manifiesto que en relación al expediente 993.110/2014, y habiendo detectado que su certificado del seguro de responsabilidad civil no reúne los requisitos legalmente establecidos en el artículo 4 del Reglamento que regula los seguros de responsabilidad civil en materia de espectáculos, se le requiere, de acuerdo con lo dispuesto en

el artículo 71 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, aporte dicho documento.

Se adjunta documento que incluye aclaración sobre requisitos legales que debe cumplir el certificado, así como modelo preimpreso (con los datos de que dispone esta Administración), para el supuesto de que desee utilizarlo o basarse en el mismo para la emisión del correspondiente.

Dicho plazo, al incluir las ampliaciones contempladas por el artículo 49.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, expresamente es improrrogable, advirtiéndole de que en el caso de no dar cumplimiento al presente requerimiento se le tendrá por desistido de su pretensión, archivándose el presente sin más trámite.

Asimismo se le informa de que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.5 de la Ordenanza municipal de intervención en los medios urbanísticos, no se considerará iniciado su expediente hasta la fecha de entrada en esta Administración de la documentación completa.

La presentación de la documentación podrá realizarse en los siguientes lugares:  
— Servicio de Disciplina Urbanística (vía de la Hispanidad, 20, 1.ª planta), de 8:30 a 10:30 horas.

— Registro General, Servicio de Información y Atención al Ciudadano (vía de la Hispanidad, 20, planta baja), de 8:30 a 13:30 horas.

En caso de no aportar la documentación en dicho plazo se le tendrá por desistido en su petición, archivándose la solicitud sin más trámite, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos.

Zaragoza, 10 de noviembre de 2013. — El jefe de la Unidad, Antonio Uruén Daza.

#### Servicio de Disciplina Urbanística de la Gerencia de Urbanismo Unidad Jurídica de Control de Actividades

Núm. 52

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a Servicios de Hostelería Bedomar, S.L., en calidad de titular de la actividad de bar denominada Gircres, sita en Hernán Cortes, 15, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común), por el presente se le pone de manifiesto que, en relación al expediente 1.110.371/2014:

Habiendo detectado que su solicitud no reúne los requisitos legalmente establecidos se le requiere, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, aporte la documentación que se señala a continuación:

— Certificado emitido por técnico con competencia suficiente (justificada mediante certificado de habilitación o visado suscritos por el Colegio Oficial correspondiente) del cumplimiento del artículo 42 de la Ordenanza de protección contra ruidos y vibraciones.

Dicho plazo, al incluir las ampliaciones contempladas por el artículo 49.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, expresamente es improrrogable. Advirtiéndose que, caso de no dar cumplimiento al presente requerimiento, se le tendrá por desistido de su pretensión, archivándose el presente sin más trámite.

Asimismo se le informa que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.5 de la Ordenanza municipal de intervención en los medios urbanísticos, no se considerará iniciado su expediente hasta la fecha de entrada en esta Administración de la documentación completa.

La presentación de la documentación podrá realizarse en los siguientes lugares:  
— Servicio de Disciplina Urbanística, de 8:30 a 10:30 horas (vía Hispanidad, 20, 1.ª planta).

— Registro General (Servicio de Información y Atención al Ciudadano), de 8:30 a 13:30 horas (vía Hispanidad, 20, planta baja).

En caso de no aportar la documentación en dicho plazo se le tendrá por desistido en su petición, archivándose la solicitud sin más trámite, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Zaragoza, a 3 de diciembre de 2014. — El jefe de la Unidad, Antonio Uruén Daza.

#### Servicio de Disciplina Urbanística de la Gerencia de Urbanismo Unidad Jurídica de Control de Actividades

Núm. 53

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a María Esther Bermúdez Gómez, en calidad de titular de la actividad de bar denominada "El

Yayo", sita en Garcipollera, 2-4, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común), por el presente se le pone de manifiesto que, en relación al expediente 809.848/2014:

El Consejo de Gerencia, en virtud de la delegación de atribuciones realizada mediante decreto de la Alcaldía de 19 de enero de 2009, en sesión celebrada el día 6 de noviembre de 2014 acordó lo siguiente:

Primero. — Quedar enterado del acto de comunicación previa de cambio de titularidad a nombre de María Esther Bermúdez Gómez (73.004.304-G) de la actividad de bar (epígrafe III.1 Decreto 220/06 Catálogo de Espectáculos Públicos de Aragón), sita en Garcipollera, 2-4, cuyo antecedente consta en expediente 560.358/2006.

Segundo. — El presente acto de conocimiento produce efectos desde el día en que se puso a disposición de esta Administración el total de la documentación exigible legalmente para su tramitación, pudiendo iniciar la actividad desde la citada fecha, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección atribuidas a la Administración municipal.

Se entiende sin perjuicio de terceros y a salvo del derecho de propiedad, no prejuzgando la obtención de otras autorizaciones exigibles según las disposiciones vigentes, no alterando las situaciones jurídicas privadas existentes entre el titular beneficiario de la actividad y las demás personas ni pudiendo ser invocada para excluir o disminuir la responsabilidad civil o penal en la que puede incurrir el titular beneficiario en el ejercicio de sus actividades.

La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento aportado determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho o actividad afectada, desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades, penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar. Asimismo la resolución de la Administración municipal que declare tales circunstancias, podrá determinar la obligación del interesado de restituir la situación jurídica al momento previo al inicio de la actividad correspondiente, así como la imposibilidad de instar un nuevo procedimiento con el mismo objeto durante un período de tiempo determinado.

Tercero. — La asunción por el interesado de la licencia implica la obligación de cumplir las siguientes:

##### A) PRESCRIPCIONES GENERALES:

1.ª Se mantendrán las prescripciones de carácter general y específicas con las que se otorgó la licencia concedida en el expediente número 529.410/1983, así como las condiciones y características de las instalaciones y servicios en ella autorizados.

2.ª El titular de la actividad vendrá obligado a la adopción de todas aquellas medidas que vinieren impuestas por disposiciones de carácter general o por Ordenanzas municipales, en concreto:

— Deberá conservar las instalaciones preventivas contra incendios en las debidas condiciones, realizando las revisiones periódicas de mantenimiento y reparación, de acuerdo con el Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

— Durante el desarrollo de la actividad no se podrán superar los niveles sonoros en el ambiente interior y exterior establecidos en el título III de la Ordenanza municipal de protección contra ruidos y vibraciones en vigor.

— Se estará a lo dispuesto en el artículo 2.5.6 de las normas urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana (texto refundido de 2007) en todo lo concerniente a elementos superpuestos en las fachadas, especialmente en la colocación de aparatos de aire acondicionado.

— Deberá ejercer la actividad con las puertas cerradas.

— No se podrán utilizar indicadores o rótulos que induzcan a error sobre la actividad autorizada [artículo 47 f) Ley 11/2005, de Policía de Espectáculos Públicos de Aragón].

— Deberá exhibir en el interior del establecimiento original o copia del título acreditativo de esta comunicación previa e inspección periódica de la actividad.

3.ª La incorporación al local de nuevas instalaciones o su adaptación para la realización o de actividades o la prestación de nuevos servicios requerirá de la concesión del medio de intervención en la actividad urbanística que corresponda.

4.ª De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 37/2003, del Ruido, y 15 de la Ley 7/2010, de Protección contra la Contaminación Acústica de Aragón, es obligación de los titulares respetar los valores límite de emisión de las fuentes reproductoras recogidos en la prescripción particular referida a la ambientación musical.

Asimismo le vincula respecto de las siguientes:

##### B) PRESCRIPCIONES PARTICULARES:

1.ª Aforo máximo permitido: 42 personas.

2.ª Ambientación musical: No, - dB(A).

3.ª Horario de funcionamiento: De 8:00 a 22:00 horas.

4.ª Mantendrá durante todo el tiempo que ejerza la actividad la suscripción del seguro de responsabilidad civil por daños al público asistente y terceros por la actividad desarrollada por una cuantía mínima de 150.000 euros.

Cuarto. — Advertir al titular que el establecimiento deberá disponer de un servicio de admisión en el caso de que concurran los requisitos señalados en los artículos 9 y 10 del Reglamento de admisión en espectáculos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos.



Quinto. — Dar traslado al Servicio de Inspección Urbanística y al Instituto Municipal de Salud Pública a los efectos oportunos.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, advirtiéndose que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa según lo dispuesto en el artículo 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado la presente resolución, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 107, 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, o directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, según la modificación llevada a cabo por la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Zaragoza, a 6 de noviembre de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio, Ángel Sierra Acín.

### Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 54

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2014, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial Plan especial de la estepa y el suelo no urbanizable del sur del término municipal de Zaragoza, según proyecto técnico fechado en diciembre de 2013, promovido de oficio por la Agencia de Medio Ambiente y Sostenibilidad del Ayuntamiento de Zaragoza, condicionándose la aprobación definitiva al cumplimiento de las prescripciones impuestas y valoración de las recomendaciones recogidas en los informes emitidos por el Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación en fecha 11 de diciembre de 2014, el Servicio de Ingeniería de Desarrollo Urbano en fecha 21 de octubre de 2014 y por el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística el 16 de diciembre de 2014.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57, por remisión del artículo 64.2, del Decreto legislativo 1/2014, de 8 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, mediante edicto a publicar en la sección provincial del “Boletín Oficial de Aragón”.

Tercero. — Remitir el presente Plan especial a informe del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, al objeto de determinar la procedencia o no de someterlo a evaluación ambiental estratégica, de conformidad con la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón.

Cuarto. — Solicitar asimismo la emisión de informe a la Dirección General competente en materia de Protección Civil, en aplicación del artículo 19.2 de la Ley 30/2002, de 17 de diciembre, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Aragón.

Quinto. — Como se indica en el apartado I.1.2 de la memoria descriptiva, el norte del ámbito del Plan especial es recorrido por el Canal Imperial de Aragón y dentro del mismo se encuentran asimismo los barrancos de las Almunias y de la Concepción (plano I.1.2). Además, el ámbito está atravesado por el trazado del AVE Madrid-Barcelona y por las carreteras A2, N-330, autovía Mudéjar A-23, carretera CV-624 y carretera A-222 (plano I.1.3) y afectado por la línea de protección de defensa. En el plano I.1.5 se grafían las vías pecuarias que discurren en el ámbito. A razón de ello, se considera procedente remitir copia del Plan especial, para su conocimiento y a los efectos que proceda, a la Confederación Hidrográfica del Ebro, ADIF, Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón, Dirección General de Carreteras del Gobierno de Aragón y a la Diputación Provincial de Zaragoza, así como al Ministerio de Defensa. En relación a las vías pecuarias, competaría emitir informe al Inaga.

Sexto. — Concluido el período de información pública, a la vista de los informes sectoriales emitidos y cumplimentadas las prescripciones impuestas, se resolverá lo que proceda en relación con la aprobación definitiva del Plan especial.

Séptimo. — Conforme a lo establecido en el artículo 77.2 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, suspender el otorgamiento de licencias de parcelación, edificación y demolición en el ámbito del Plan especial. La suspensión tendrá una duración máxima de dos años y se entenderá extinguida en todo caso con la aprobación definitiva del presente Plan especial.

Octavo. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones oportunas tendientes a la resolución del presente acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 1.438.880/2010 a información pública durante el plazo de un mes, en el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo, sito en Centro Administrativo Seminario (vía Hispanidad, número 20), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 29 de diciembre de 2014. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, P.A., Rafael Beisti Chueca.

### Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 55

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2014, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar, con carácter inicial, la inclusión en el Catálogo de Edificios y Conjuntos de Interés Histórico-Artístico el edificio situado en calle San Jorge, 18-20, a instancia del Servicio de Inspección Urbanística Patrimonio Cultural Urbanístico de este Ayuntamiento, según ficha catalográfica elaborada de oficio por ese Servicio y documentación técnica complementaria elaborada por el Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 64.2 y 57 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, mediante edicto a publicar en la sección provincial del “Boletín Oficial de Aragón” (BOPZ), y solicitar informe a la Comisión Provincial de Patrimonio Cultural.

Tercero. — Notificar el presente acuerdo a los propietarios del edificio.

Cuarto. — Transcurrido el período de información pública y el plazo de emisión de informe citado en el apartado anterior, remitir el expediente a informe de la Comisión Provincial de Urbanismo de Zaragoza, de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 57 de la Ley 3/2009, informe que deberá emitirse en el plazo de tres meses de acuerdo con lo previsto en ese precepto.

Quinto. — Conforme a lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 3/2009, suspender el otorgamiento de licencias de parcelación, edificación y demolición en el ámbito, suspensión que no afecta a los proyectos que cumplan simultáneamente el planeamiento en vigor y catalogación aprobada inicialmente como prescribe el párrafo tercero del artículo citado. Esta suspensión tendrá una duración máxima de dos años y se entenderá extinguida en todo caso con la aprobación definitiva.

Sexto. — Transcurrido el plazo de información pública y emitidos los informes correspondientes se resolverá lo que proceda en relación con la aprobación definitiva.

Séptimo. — Dar traslado de este acuerdo a los restantes servicios del área de Urbanismo para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Octavo. — Dar cuenta al Ayuntamiento Pleno de la aprobación inicial de la presente modificación del Catálogo de Edificios y Conjuntos de Interés Histórico-Artístico.

Noveno. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones oportunas tendientes a la ejecución del presente acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 933.174/2014 a información pública durante el plazo de un mes en el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en vía Hispanidad, 20-Centro Administrativo Seminario), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de la publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Zaragoza a 23 de diciembre de 2014. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, P.A., Rafael Beisti Chueca.

### Servicio Provincial de Economía y Empleo

#### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza

Núm. 13.927

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la Provincia de Zaragoza para los años 2014-2017 (código de convenio 50000055011981), suscrito el día 10 de julio de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 29 de julio de 2014, requerida subsanación y presentada esta el 2 de diciembre de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 9 de diciembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### TÍTULO I

##### DERECHOS INDIVIDUALES

##### CAPÍTULO I

##### ÁMBITO Y REVISIÓN

#### Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio afectará a todas las empresas que desarrollen la actividad de almacenaje y distribución dentro del sector del comercio de alimentación y aquellas que, disponiendo de almacenes propios, lleven a cabo la activi-

dad detallista con establecimientos de venta directa al público de alimentación aunque la venta de dichos productos no sea en exclusiva. Afectará igualmente a los trabajadores que presten servicios en las mismas, cuya actividad haya estado regida a efectos laborales, por la Ordenanza Laboral de Comercio.

En el caso de que la empresa disponga de almacén o almacenes fuera de la provincia de Zaragoza y a su vez disponga de una red de tiendas de actividad de detallistas dentro de la provincia de Zaragoza, la empresa estará obligada a aplicar este convenio a los trabajadores vinculados a la red de tiendas ubicadas en dicha provincia.

#### Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

#### Art. 3.º *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todos los trabajadores que a partir de su entrada en vigor presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en los artículos 1.º-3 y 2.º del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no se incluye en el presente convenio a los trabajadores pertenecientes al Grupo Directivo.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

#### Art. 4.º *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2017. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2014, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio.

#### Art. 5.º *Denuncia.*

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

## CAPÍTULO II

### Art. 6.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento, es facultad de la dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

## CAPÍTULO III

### CONTRATACIÓN Y EMPLEO

#### Art. 7.º *Ingresos.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Al trabajador contratado se le hará entrega, dentro de los diez días en que comience a prestar sus servicios, de una copia sellada de su contrato.

#### Art. 8.º *Períodos de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal establecida en el artículo 10 del presente convenio colectivo:

Grupos I y II. Seis meses.

Grupos III y IV. Tres meses para contratos indefinidos. Dos meses para resto de contratos, excepto contrato en prácticas, que será de tres meses, según artículo 15 de este convenio.

Los períodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal.

El período de prueba para los contratos a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva del trabajo en proporción al general establecida en este artículo.

#### Art. 9.º *Cese en la empresa.*

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a esta con quince días al menos de antelación a la fecha en que haya de cesar en el servicio, salvo que la duración de la relación laboral no haya superado los seis meses, en cuyo caso el plazo de preaviso se reducirá a siete días.

El incumplimiento por parte de trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación dará derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

Las empresas, en los contratos de duración determinada superior a seis meses, salvo en los contratos de obra y servicio e interinidad, deberán preavisar del cese al trabajador con quince días de antelación. El incumplimiento de dicho preaviso generará asimismo la obligación de su abono, en cuantía de tantos días como se hubiera demorado el mismo.

En el momento en que la empresa comunique al trabajador la finalización de la relación laboral, le deberá entregar una propuesta de finiquito, en la que se especificará, clara e individualmente, los conceptos que formen parte del mismo. Del finiquito queda expresamente excluida, y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad devengada en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos y la revisión salarial pactada para el presente convenio.

El trabajador podrá exigir en el momento de la firma del finiquito, la presencia de su representante legal.

#### Art. 10. *Clasificación personal. Grupos profesionales.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

**GRUPO I:** Están comprendidos en este grupo aquellos que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generadas, marcando objetivos y determinados modos de obtenerlos, y que afecta a un Área, Dirección y Jefatura básica de la organización.

- Categorías:
  - Director/a general.
  - Director/a de área funcional.
  - Director/a de división.

#### **GRUPO II:**

• Nivel 1: Están comprendidos en este grupo aquellos cuyas decisiones y acciones están sujetos a prácticas y procedimientos amplios, dirigidos a la consecución de resultados operacionales.

- Categorías:
  - Jefe/a de ventas.
  - Jefe/a de almacén.
  - Jefe/a de departamento.
  - Analista.

• Nivel 2: Están comprendidos en este grupo aquellos puestos que exigen una competencia técnica media, con una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos o administrativos que tengan un cierto grado de complejidad, estando o no estandarizados. Su nivel de autonomía queda circunscrita por modos de hacer amplios, permitiéndose amplitud en la elección o adaptación de prácticas y procedimientos.

- Categorías:
  - Jefe/a de inspección.
  - Subjefe/a de almacén.
  - Jefe/a de sección administrativa.
  - Programador/a.
  - Contable.
  - Intérprete.

#### **GRUPO III:**

• Nivel 1: Están en este nivel los puestos a los que se les establecen prácticas o procedimientos estandarizados y en el que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación. Pueden liderar un grupo amplio de personas con autonomía para interpretar normas recibidas.

- Categorías:
  - Inspector/a.
  - Supervisor/a.
  - J. sucursal.
  - J. sección de almacén.
  - Cajero/a.
  - Secretaria/o de dirección.
  - Oficial administrativo.

• Nivel 2: Están comprendidos en este nivel los puestos a los que se les establecen las instrucciones o reglas de trabajo que debe seguir con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar y dirigir las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

- Categorías:
  - Encargado/a de establecimiento.
  - Dependiente/a.
  - Conductor/a.
  - Mecánico/a.
  - Operador/a.

**GRUPO IV:** Están comprendidos en este grupo aquellos puestos a los que se les indica como deben efectuar su trabajo, del modo más exacto posible; su responsabilidad está limitada al estricto cumplimiento de las normas señaladas y las instrucciones recibidas.

- Nivel 1:
  - Categorías:
    - Auxiliar de caja.
    - Viajante.
    - Personal autoventas.

- Mozo/a especializado.
- Auxiliar administrativo.
- Perforista.
- Inventarista.
- Nivel 2:
- Categorías:
- Ayudante/a de dependiente.
- Cobrador/a.
- Mozo/a.
- Vigilante.
- Telefonista.
- Limpiador/a.

#### Art. 11. *Categorías profesionales.*

En las disposiciones transitoria y final y durante la vigencia del presente convenio figurará la distribución de las categorías profesionales actuales en los grupos profesionales correspondientes.

#### Art. 12. *Creación de nuevos puestos de trabajo.*

Los puestos de trabajo de nueva creación, en atención a las funciones o tareas que les sean propias, serán encuadrados por la empresa en el grupo profesional que corresponda con comunicación al comité intercentros y a la comisión paritaria del convenio.

Los trabajadores de la empresa tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan, siempre que reúnan los requisitos idóneos para ello.

#### Art. 13. *Inclusión del grupo profesional en el recibo salarial.*

El grupo profesional y nivel correspondiente en el que está encuadrado cada trabajador deberá figurar en el recibo de nómina.

Asimismo figurarán en dicho recibo de nómina, la denominación de los conceptos retributivos.

#### Art. 14. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza, minusvalía, etc.

#### Art. 15. *Contratación.*

- DISPOSICIONES GENERALES.

La contratación de trabajadores se producirá mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral de aplicación general, de acuerdo con la finalidad establecida para cada una de ellas, y atendiendo a las especificidades previstas en el presente convenio para cada caso.

En todo caso, en materia de contratación se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Las especificidades que para cada caso o modalidad contractual se prevén en el presente convenio entrarán en vigor al día siguiente al de la firma del mismo.

b) No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los trabajadores fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias, uniformidad y cualquier otra mejora o beneficio social de que disfruten los trabajadores fijos, se aplicarán a los trabajadores eventuales, temporales y a tiempo parcial, de acuerdo con la naturaleza y duración de su contrato, siempre, que sean compatibles con las mismas, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y atendiendo igualmente al carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieren corresponderles.

c) Las previsiones que en este convenio se establecen en materia de contratación no implican en modo alguno que las posibilidades de contratación de las empresas queden limitadas a las que son objeto de tratamiento en el presente convenio, de tal modo que cualquier nueva previsión legal en la materia que pudiera establecer una nueva modalidad contractual, así como las que no son objeto de regulación en este convenio, serán desde luego aplicables a las empresas.

d) Los trabajadores vinculados por contratos de trabajo temporales, cuya duración encadenada haya excedido el límite de veinticuatro meses, dentro de un período de treinta, serán transformados en contratos indefinidos.

- DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

#### A. *Contrato de trabajo en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

a) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración contractualmente previsto, excepto pacto expreso en contrario respecto de tal eventualidad que figure consignado en el contrato.

b) La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será la establecida en el presente convenio colectivo para los trabajadores de aquellas categorías en las que se desarrollen tareas iguales o equivalentes a las asignadas a los contratados en prácticas, todo ello en proporción a la duración de la jornada fijada contractualmente.

c) El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas será de tres meses.

#### B. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y sin que esta enumeración tenga carácter limitativo, pues podrá utilizarse esta modalidad contractual para cualquier supuesto que responda a las previsiones de dicho precepto. Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas, que pue-

den cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

a) Campañas promocionales específicas.

b) Proyectos o estudios específicos de cualquier índole en todas las áreas de la empresa.

Sin perjuicio del cumplimiento de las previsiones formales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración prevista para las obras que se traten de contratar no exceda de un año, podrá utilizarse un solo documento para la contratación de varias obras diferentes, concretando el trabajo a desarrollar en cada caso y el momento en que se iniciará su realización.

#### C. *Contratación eventual.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, de conformidad con la normativa vigente. En caso de que concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho límite.

En caso de concertarse el contrato por una duración inferior a la máxima establecida, solo se podrá realizar una prórroga del mismo.

#### D. *Contratación de interinos.*

Los contratos de interinidad se podrán utilizar para sustituir trabajadores en todo tipo de situaciones en que las ausencias de los mismos de sus puestos de trabajo no impliquen la extinción de sus contratos. A tales efectos, y sin que esta enumeración tenga carácter cerrado, sino puramente enunciativo, se podrá utilizar la contratación de interinos para los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### E. *Contrato para la formación.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente, con las siguientes especificaciones:

a) La duración mínima de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni la máxima superior a dos años. Las prórrogas podrán realizarse por períodos de seis meses, hasta alcanzar el señalado tope máximo de dos años.

b) Podrán realizarse contratos utilizando esta modalidad contractual para los puestos de trabajo de auxiliar de caja, auxiliar administrativo y demás puestos de trabajo cualificados. Quedan expresamente excluidos de esta figura contractual los puestos de trabajo de mozo, telefonista, limpiador y cobrador.

c) La retribución anual bruta que percibirán en cada momento, en función de la duración del contrato, los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

Para trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años: primer y segundo año 10.309,88 euros; para el año 2014, 10.412,98 euros para el año 2015, 10.517,11 euros para el año 2016 y 10.622,28 euros para el año 2017.

Para trabajadores mayores de 21 años incluidos en alguno de los colectivos establecidos en el Real Decreto-ley 5/2006: primer y segundo año: 100% del salario base categoría.

Teniendo en cuenta las especiales características del contrato de formación, especialmente sus rasgos formativos, se deja constancia expresa de que las remuneraciones previstas para cada uno de los años de duración del contrato en el apartado anterior, comprenden las percepciones íntegras de los trabajadores en formación por todos los conceptos, y sin que, por consiguiente, les sea de aplicación ningún otro concepto derivado de la normativa general o del presente convenio. Tales retribuciones se percibirán en doce mensualidades, cada una de ellas llevará incorporada la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

d) Podrá establecerse en el contrato que el tiempo dedicado a formación teórica se concentre, y que su realización se produzca bien al principio o bien durante la vigencia del contrato, siempre que la misma no se haya agotado.

#### F. *Contrato de relevo.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

a) Las empresas facilitarán la jubilación parcial a aquellos trabajadores, que cumpliendo los requisitos legales al efecto, lo soliciten, efectuando las formalidades que conduzcan al establecimiento del correspondiente contrato de relevo.

b) Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, deberá pertenecer al grupo profesional al que pertenezca el jubilado parcialmente.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el INSS en cumplimiento del art.4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente, para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

#### G. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto-ley 12/2001, de 9 de julio, y Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Los contratos a tiempo parcial de duración igual o inferior a cuatro horas diarias, serán realizados en jornada continuada.

#### Art. 16. *Cambio de centro de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá acordar el traslado de los trabajadores de un centro a otro, incluso de localidades distintas, siempre que dicho traslado se realice a centros que están ubicados dentro de la misma provincia.



Cuando dicho traslado suponga cambio de residencia se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando dicho traslado no exija cambio de residencia, pero la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio habitual del trabajador se incrementa en una distancia igual o superior a 50 kilómetros, las empresas deberán abonar los mayores gastos de locomoción, si éstos se produjeran, o facilitar el medio de transporte, salvo acuerdo entre las partes que, de forma global, supongan una mejora en la situación del trabajador.

#### Art. 17. Trabajos de distinto grupo.

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el cual posibilita la movilidad funcional dentro del grupo profesional.

#### Art. 18. Protección a la maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación Familiar, y a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres con las siguientes especificaciones:

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho por prescripción o certificación facultativa al cambio de puesto de trabajo, cuando se demuestren que las condiciones de trabajo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose la reincorporación a su puesto de trabajo habitual después de concluida la baja por maternidad.

La empresa designará a la persona que se vea afectada por la permuta, quién por el carácter de provisionalidad de la situación volverá a su anterior puesto cuando la embarazada se reincorpore después de concluida la baja por maternidad. Dada la excepcionalidad de esta situación la remuneración a percibir será (siempre que no sea menor) la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe mientras dure dicha situación.

En relación a la paternidad y maternidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada.

#### Art. 19. Excedencia por maternidad o paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la fecha de resolución judicial o administrativa en el caso de adopción. Durante los dieciséis primeros meses de excedencia, a contar desde el nacimiento del hijo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo de dieciséis meses la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 20. Personal con discapacidad.

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

### CAPÍTULO IV

#### SALARIO

#### Art. 21. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán integrados por el salario base y los complementos salariales.

#### Art. 22. Salario base.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectiva pactada en el presente convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos.

En el importe del salario base de grupo se encuentran incluidas las dos pagas extraordinarias y la paga de marzo.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas en quince pagas iguales para un año natural.

#### Art. 23. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base de grupo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: En atención a las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto.

c) Por cantidad o calidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

#### Art. 24. Complementos de puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable y se dejará de percibir en el momento que se deje de prestar.

Complemento de nocturnidad: Las horas trabajadas 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, tendrán una retribución incrementada en un 20% sobre el salario base de grupo.

Complemento por trabajo en cámaras frigoríficas: el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25% de su jornada laboral diaria, percibirá un plus del 20% sobre el salario base de grupo, por día trabajado.

#### Art. 25. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

Se entiende por complementos de calidad y cantidad de trabajo, aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Los complementos de calidad y cantidad de trabajo no tendrán carácter consolidable.

#### Art. 26. Complemento personal de antigüedad (ad personam).

A partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, las partes acuerdan la transformación del concepto de antigüedad en un plus denominado "ad personam".

#### Procedimiento de transformación:

—A partir de la publicación del convenio, todos trabajadores/as que encuentren de alta en alguna de las empresas afectadas por el convenio, podrán, únicamente, consolidar un cuatrienio más de los que tuviesen a dicha fecha (es decir, el que tengan en fase de consolidación).

—En el momento en que se produzca dicha consolidación del cuatrienio en curso, la antigüedad se transformará en un plus denominado "ad personam", el cual será objeto de revalorización en función de los incrementos económicos que se pacten en cada convenio y por lo tanto será un plus revalorizable y no compensable ni absorbible con ninguna cantidad ni concepto que el trabajador tuviera en la nómina.

El citado plus "ad personam" se abonará asimismo en las pagas extraordinarias.

Los trabajadores que ingresen en alguna empresa con posterioridad a la entrada en vigor del convenio, no percibirán ninguna cantidad en concepto de premio de antigüedad ni plus "ad personam".

Los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienios que cumpla, conforme a la siguiente tabla:

#### • Primer cuatrienio:

—25,12 euros para el año 2014.

—25,37 euros para el año 2015.

—25,62 euros para el año 2016.

—25,88 euros para el año 2017.

#### • Segundo cuatrienio:

—22,48 euros para el año 2014.

—22,70 euros para el año 2015.

—22,93 euros para el año 2016.

—23,16 euros para el año 2017.

#### • Tercer cuatrienio:

—19,82 euros para el año 2014.

—20,02 euros para el año 2015.

—20,22 euros para el año 2016.

—20,42 euros para el año 2017.

#### • Cuarto cuatrienio y sucesivos:

—17,94 euros para el año 2014.

—18,12 euros para el año 2015.

—18,30 euros para el año 2016.

—18,48 euros para el año 2017.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior se revalorizarán en la misma cuantía que lo hagan los salarios del convenio colectivo.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### Art. 27. Gratificaciones extraordinarias.

El importe de las gratificaciones de julio, Navidad y marzo será el de una mensualidad, correspondiente al salario base de convenio, incrementado, en su caso, con las cantidades correspondientes al complemento personal de antigüedad ("ad personam") y demás complementos personales.

La paga extra de marzo podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas y las de verano y navidad podrán prorratearse previo acuerdo de las empresas con sus respectivos comités de empresa.

Art. 28. *Retribuciones para los años 2014, 2015, 2016 y 2017.*

Los salarios bases anuales para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 serán los siguientes para cada grupo profesional. El incremento para cada año de vigencia es del 1%.

*Salario mínimo anual garantizado*

TABLAS SALARIALES:

AÑO 2014:

- Grupo II:
  - Nivel 1: 18.273,02 euros.
  - Nivel 2: 17.228,58 euros.
- Grupo III:
  - Nivel 1: 16.087,94 euros.
  - Nivel 2: 14.988,35 euros.
- Grupo IV:
  - Nivel 1: 14.108,59 euros.
  - Nivel 2: 12.669,64 euros.

AÑO 2015:

- Grupo II:
  - Nivel 1: 18.455,75 euros.
  - Nivel 2: 17.400,87 euros.
- Grupo III:
  - Nivel 1: 16.248,82 euros.
  - Nivel 2: 15.138,23 euros.
- Grupo IV:
  - Nivel 1: 14.249,68 euros.
  - Nivel 2: 12.796,34 euros.

AÑO 2016

- Grupo II:
  - Nivel 1: 18.640,31 euros.
  - Nivel 2: 17.574,88 euros.
- Grupo III:
  - Nivel 1: 16.411,31 euros.
  - Nivel 2: 15.289,61 euros.
- Grupo IV:
  - Nivel 1: 14.392,18 euros.
  - Nivel 2: 12.924,30 euros.

AÑO 2017:

- Grupo II:
  - Nivel 1: 18.826,71 euros.
  - Nivel 2: 17.750,63 euros.
- Grupo III:
  - Nivel 1: 16.575,42 euros.
  - Nivel 2: 15.442,51 euros.
- Grupo IV:
  - Nivel 1: 14.536,10 euros.
  - Nivel 2: 13.053,54 euros.

Art. 29. *Revisión salarial.*

Para el año 2017, en el caso de que el IPC real de 2017 supere el 2%, se producirá una revisión consistente en el 50% de la cuantía que exceda dicho IPC de 2017.

La cuantía resultante de dicha revisión se incorporará a las tablas definitivas del año 2017, no teniendo carácter retroactivo alguno, ni generando por lo tanto derecho a la percepción de cantidad alguna en concepto de atrasos.

En el caso de producirse la revisión salarial, se confeccionarán unas tablas definitivas del año 2017, sobre las cuales se aplicarán la subida que se pacte para el siguiente año.

Art. 30. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o equivalentes). Análogamente servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 31. *Jornada máxima.*

Durante los años de vigencia del convenio la jornada quedará fijada en 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

Art. 32. *Distribución de la jornada.*

La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará en cada empresa de acuerdo con la legislación en vigor.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, dispondrán de un día de descanso, que podrá disfrutarse junto a uno de los períodos vacacionales o de forma separada, siendo necesario en el último caso que el día se fije de mutuo acuerdo entre la empresa y cada trabajador atendiendo a las nece-

sidades organizativas de la empresa. En cualquiera de los casos el reseñado día de descanso no se computará a efectos de bolsa de vacaciones.

En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere al descanso semanal, el descanso del medio día podrá ser separado con respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán acumularse los descansos semanales para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cinco semanas.

Las empresas que hasta la fecha tuvieran establecidas condiciones especiales de horario los días 24 y 31 de diciembre continuarán efectuándolo.

En cada centro de trabajo, se elaborará en el mes de enero de cada año, el calendario laboral y el cuadro horario del mismo.

- Flexibilización de la jornada de trabajo (distribución irregular de la jornada). Flexibilización de la jornada de trabajo:

Lo acordado en esta materia, sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 5% como mínimo, establecida en la reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto legislativo 7/2011, de 10 de junio.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 80 días al año, manteniendo como jornada máxima diaria de 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores/as eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de 7 días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de 3 meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

c) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Art. 33. *Jornada de verano.*

En las empresas de más de 15 trabajadores el personal de administración realizará del 15 de junio al 15 de septiembre, jornada continuada, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas (así, por ejemplo, queda excluido el personal de facturación, telefonistas, etc.).

Art. 34. *Inventarios.*

Las empresas, a efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida en su red de tiendas, dispondrá la realización de inventarios según las costumbres o periodicidad implantadas en cada empresa.

A tal efecto las empresas quedan facultadas para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, siendo retribuido o compensado en tiempo de descanso la realización de los inventarios, según los pactos suscritos entre las empresas y sus respectivos comités de empresa o delegados de Personal.

Las horas empleadas en la realización de inventarios tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que fueran extraordinarias.

Art. 35. *Horas extras.*

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 75% del salario base garantizado de convenio para cada grupo profesional, y del 100% las horas extras que se realicen en domingos o festivos.

Art. 36. *Trabajo en domingos y festivos.*

En el caso de trabajar en domingos y festivos, como jornada laboral ordinaria del trabajador, se abonará un recargo del 50% sobre el salario hora individual de cada trabajador, este salario hora se determinará calculando el salario base de grupo del trabajador, multiplicada por doce y dividido por las horas de jornada anual.

Art. 37. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones por año de servicio.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con los días de descanso semanal del trabajador.

A aquellos trabajadores que cesaran en la empresa después del disfrute de las vacaciones, se les descontará de su liquidación la parte correspondiente a los días disfrutados de más. Si el cese se produjera con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, percibirán la parte proporcional de días que correspondan.

Las trabajadoras y trabajadores podrán acumular sus vacaciones al período de baja por maternidad o adopción y a la lactancia, si la misma se disfrute acumulada en días completos.

Las trabajadoras en situación de baja o permiso maternal, y los padres en la suspensión por paternidad, mantendrán su derecho al disfrute efectivo de sus vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones pudiera coincidir con un proceso de Incapacidad Temporal, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El mantenimiento del derecho al disfrute de los días de vacaciones en cualquiera de los supuestos anteriores, persistirá aunque haya finalizado el año natural al que éstas correspondían.



**Art. 38. Períodos de disfrute.**

Los trabajadores/as disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, 15 días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de ingreso en la empresa.

A partir de la firma del presente convenio y durante su vigencia, los trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo disfruten fuera del período indicado de junio a septiembre once días o sus vacaciones percibirán una bolsa de vacaciones de 140,00 euros.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondiesen menos de 15 días de junio a septiembre, de optar la empresa por lo previsto en el apartado anterior, se abonará la parte proporcional de la bolsa.

Quedan expresamente excepcionados de lo dispuesto en apartados anteriores, los trabajadores que presten servicios en centros de trabajo en los que las ventas se incrementen durante el período vacacional, en cuyo caso las empresas podrán establecer períodos de disfrute diferentes y los trabajadores no percibirán bolsa de vacaciones.

**Art. 39. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base del grupo más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 50 Km el plazo será de cinco.

En el caso de hospitalización de familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad, el disfrute de los días de licencia que corresponden, se podrá hacer efectivo en medios días, en el plazo de siete días desde el hecho causante, previa comunicación a la empresa.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, abuelos y hermanas de ambos cónyuges.

e) Cinco días naturales en caso de defunción de cónyuge o hijo.

f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales, cuando cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

**Art. 40. Licencias no retribuidas.**

Las empresas podrán conceder a sus trabajadores licencias no retribuidas en circunstancias especialísimas de enfermedad de hijos u otras similares que hagan conveniente su concesión. En caso de negativa empresarial, se someterá la cuestión a la Comisión paritaria del convenio.

**Art. 41. Justificación de las licencias.**

1. El trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible, a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

2. Para la obtención de la licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite con al menos diez días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

3. El trabajador deberá presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder. En caso contrario, la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos.

**Art. 42. Incapacidad temporal.**

Las empresas afectadas por el presente convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 100% del salario en cada proceso de enfermedad o accidente que se produzca, extendiéndose dicha obligación desde el primer día del proceso y hasta un máximo de dieciocho meses.

**TÍTULO II****RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 43. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 44. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**Art. 45. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.º La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.º El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3.º Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

**Art. 46. Faltas graves.**

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1.º La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.º Ausencia en el trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.

3.º La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5.º La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

**Art. 47. Faltas muy graves.**

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.º La reiteración en un período de seis meses a la falta que se hace referencia en el artículo 46.2.º

2.º El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3.º La simulación de enfermedad o accidente.

4.º Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5.º Falta notoria de respeto o consideración al público.

6.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseñeres y documentos de la empresa.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.

9.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10.º La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11.º Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

12.º Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13.º Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

**Art. 48. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

**Art. 49. Sanciones máximas.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por faltas muy graves:

—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

**Art. 50. Prescripción.**

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 51. La enumeración de las faltas que se contienen en este capítulo se hace a título meramente enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

**TÍTULO III****DISPOSICIONES VARIAS Y SEGURIDAD E HIGIENE****Art. 52. Dietas y viajes.**

Todo el personal afectado por este convenio y durante su vigencia, en sus salidas fuera de la plaza y cuando tengan que efectuar una comida, percibirán

12,48 euros diarios; si lo que tienen que efectuar fuera de su domicilio es la cena, percibirán idéntica cuantía.

Si deben pernoctar fuera del domicilio, se les abonarán los gastos del hotel en cuantía razonable.

Cuando los trabajadores utilicen su vehículo propio por necesidades de su trabajo, se abonará en concepto de kilometraje 0,21 euros por kilómetro.

Art. 53. *Seguro de vida (seguro por invalidez o muerte).*

Las partes firmantes del convenio acuerdan que desaparecerá los efectos del seguro de vida desde la fecha de publicación del presente convenio.

A partir de la fecha de publicación del presente convenio entrará en aplicación un seguro por invalidez o muerte, que sustituye al seguro de vida.

• Regulación del seguro de invalidez o muerte:

El Trabajador/a que como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sea declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo o falleciere, tendrá derecho a una indemnización, a tanto alzado y por una sola vez, de 16.500 euros, percibiendo dicha cantidad la/el viuda/o o derechohabientes del causante.

Para cubrir estas indemnizaciones las empresas deberán suscribir individual o colectivamente a través de su asociación o federación, una póliza de seguros, lo cual comunicarán a sus trabajadores/as.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Art. 54. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas dentro del primer trimestre de cada año.

Los empleados vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones. No se romperá la estética con prendas personales.

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo, siendo cada uno responsable de los desperfectos.

Art. 55. *Descuento de compras.*

Las empresas afectadas por el presente convenio que, además de la actividad de almacenaje y distribución de alimentación, lleven a cabo actividad de detallistas, es decir, tengan abiertos establecimientos de venta directa al público, efectuarán a sus trabajadores un descuento en las compras que éstos realicen en las citadas tiendas, de un 10%, hasta un importe máximo de compras de 150,00 euros mensuales.

Art. 56. *Seguridad y salud en el trabajo*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la Provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión

sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Art. 57. *Reconocimiento médico.*

A todos los trabajadores que se incorporen a la empresa se les realizará previamente a su incorporación un reconocimiento médico general. Dicho reconocimiento incluirá como mínimo los siguientes aspectos: análisis de sangre, orina y auscultación general.

Este reconocimiento se realizará a cada trabajador posteriormente de forma anual dentro de la jornada laboral y el resultado se entregará al trabajador.

Art. 58. *Promoción económica.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta el régimen de promoción económica siguiente:

El trabajador con 59 años de edad o más, y con una antigüedad en la empresa superior a los 15 años, que cese voluntariamente, tendrá derecho a una indemnización por fidelidad, de conformidad con la siguiente escala:

— Si su edad es de 59 a 61 años: 5 mensualidades

— Si su edad es de 62 ó 63 años: 4 mensualidades

— Si su edad es de 64 años: 2 mensualidades

El importe de la anualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

Art. 59. *Derechos personales.*

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderá también a las parejas que convivan en común y acrediten dicha convivencia mediante el pertinente certificado del registro de parejas de hecho.

Art. 60. *Cesión y traspaso de empresas.*

El traspaso o venta de la empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al comité intercentros o al comité de centro.

Art. 61. *Ayuda de estudios*

Con el fin de contribuir en los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a cada uno de los trabajadores a su servicio que tengan hijos comprendidos entre las edades de 3 y 16 años la cantidad de 45 euros/año, para toda la vigencia del convenio.

Dicha cantidad se percibirá en la antedicha única cuantía aun cuando el trabajador tuviese varios hijos en tal situación, y la percibirá uno de los cónyuges si ambos trabajan en la misma empresa.

Esa ayuda se abonará en el mes de octubre de cada año.

#### TÍTULO IV

##### DERECHOS SINDICALES

Art. 62. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 63. *Garantías sindicales.*

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S les reconocen.

Los miembros del comité de empresa, que a su vez hayan sido designados delegados de prevención, dispondrán de un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones como tales delegados de prevención, consistente en un 30% del crédito horario que tienen reconocido en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Este crédito adicional no podrá ser objeto de acumulación para realizar otras funciones distintas de la prevención, ni ser cedido a los restantes miembros del comité de empresa.

Art. 64. *Comité intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se constituirá un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del comité intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose

el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentro se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al SAMA publicándose en los tabloneros de anuncios.

El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afectan a más de un centro de trabajo y la negociación colectiva.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

#### Art. 65. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad.

Las empresas entregarán a los sindicatos la relación nominal de las cuotas de cada trabajador, así como copia de las transferencias.

#### Art. 66. Información.

Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado al efecto.

#### Art. 67. Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrán renunciar en todo o en parte del tiempo de horas que la Ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del comité o delegados de personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.

- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Art. 68. Los delegados de sección sindical, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones están fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados al mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

#### Art. 69. Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

## TÍTULO V

### COMISIÓN PARITARIA

#### Art. 70. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe

B) Velar por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

D) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

E) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: Paseo de la Constitución 12, 4.ª planta CC.OO., y en calle Costa, 1, 4.ª planta UGT. Ambos en el código postal 50008 de Zaragoza. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

#### Art. 71. Inaplicación de las condiciones del convenio.

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los procesos de inaplicación las empresas que no tengan representación de los trabajadores, estarán obligadas a comunicar a la comisión paritaria el inicio del proceso consultivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el BOPZ y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Así mismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

#### Art. 72. Solución extrajudicial de conflictos.

Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

#### Art. 73. Plan de igualdad.

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito esta tal para el sector de Comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

### Disposiciones finales

Primera. — En lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y al Acuerdo Marco de Comercio.

Segunda. — Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio.

Tercera. — Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en



cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

Cuarta. — Empleo.

Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, las empresas se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición y por igual período existirá para contratar trabajadores que estuvieran empleados a tiempo completo en otra u otras empresas, en situación de pluriempleo.

Se comprometan a durante la vigencia del mismo, a mantener un porcentaje de trabajadores fijos, de al menos el 80% de la plantilla.

No se computará en dicho porcentaje los trabajadores interinos contratados para sustituir a otros trabajadores por razón de enfermedad, vacaciones o ausencia de éste y los contratados para obra o servicio determinado.

Las empresas, anualmente, facilitarán a la comisión mixta información sobre la evolución del empleo y el grado de cumplimiento del presente compromiso.

Quinta. — Despidos por causas objetivas.

Las empresas informarán a los representantes legales de los trabajadores, de los procedimientos de despidos por causas objetivas de forma simultánea a su comunicación al trabajador o trabajadores afectados.

#### Disposiciones transitorias

Primera. — Los incrementos salariales que hubieran sido practicados por las empresas con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, podrán absorber o ser compensados con los incrementos pactados en el convenio, aun cuando hubieran sido abonados sin hacer mención expresa de su carácter de "a cuenta de convenio".

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES 2014 EN EUROS

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de Ventas	Jefe de Almacén	Jefes de Departamento	1.218,20	18.273,02
	Nivel 2	Jefe de Inspección	Subjefe de Almacén	Analista	1.148,57	17.228,58
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de Sucursal	Jefe de Sección de Almacén	Cajero Secretario de Dirección Oficial Administrativo	1.072,53	16.087,94
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	999,22	14.988,35
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal Autoventas	Mozo Especialista	Auxiliar Especializado Perforista Inventarista	940,57	14.108,59
	Nivel 2	Ayudante de Dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	844,64	12.669,64

Art. 15 – Contrato de formación menor de 21 años

687,33 10.309,88

#### ANEXO II TABLAS SALARIALES 2015 EN EUROS

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de Ventas	Jefe de Almacén	Jefes de Departamento	1.230,38	18.455,75
	Nivel 2	Jefe de Inspección	Subjefe de Almacén	Analista	1.160,06	17.400,87
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de Sucursal	Jefe de Sección de Almacén	Cajero Secretario de Dirección Oficial Administrativo	1.083,25	16.248,82
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	1.009,22	15.138,23
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal Autoventas	Mozo Especialista	Auxiliar Especializado Perforista Inventarista	949,98	14.249,68
	Nivel 2	Ayudante de Dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	853,09	12.796,34

Art. 15 – Contrato de formación menor de 21 años

694,20 10.412,98

#### ANEXO III TABLAS SALARIALES 2016 EN EUROS

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de Ventas	Jefe de Almacén	Jefes de Departamento	1.242,69	18.640,31
	Nivel 2	Jefe de Inspección	Subjefe de Almacén	Analista	1.171,66	17.574,88
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de Sucursal	Jefe de Sección de Almacén	Cajero Secretario de Dirección Oficial Administrativo	1.094,09	16.411,31
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	1.019,31	15.289,61
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal Autoventas	Mozo Especialista	Auxiliar Especializado Perforista Inventarista	959,48	14.392,18
	Nivel 2	Ayudante de Dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	861,62	12.924,30

Art. 15 – Contrato de formación menor de 21 años

701,14 10.517,11

#### ANEXO III TABLAS SALARIALES 2017 EN EUROS

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de Ventas	Jefe de Almacén	Jefes de Departamento	1.255,11	18.826,71
	Nivel 2	Jefe de Inspección	Subjefe de Almacén	Analista	1.183,38	17.750,63
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de Sucursal	Jefe de Sección de Almacén	Cajero Secretario de Dirección Oficial Administrativo	1.105,03	16.575,42
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	1.029,50	15.442,51
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal Autoventas	Mozo Especialista	Auxiliar Especializado Perforista Inventarista	969,07	14.536,10
	Nivel 2	Ayudante de Dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	870,24	13.053,54

Art. 15 – Contrato de formación menor de 21 años

708,15 10.622,28

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Colegio Británico de Aragón, S.A.

Núm. 13.928

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del Colegio Británico de Aragón, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo del Colegio Británico de Aragón para los años 2014-2017 (código de convenio 50002422011993), suscrito el día 22 de mayo de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 4 de junio de 2014, requerida subsanación y presentada esta el 2 de diciembre de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 10 de diciembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### TÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

##### CAPÍTULO I

##### ÁMBITOS

Art. 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de exclusiva aplicación en el Colegio Británico de Aragón, sito en Zaragoza, con dirección en la carretera de Valencia, kilómetro 8,5, impartiendo las actividades educativas de:

- Educación Infantil.
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria.
- Bachillerato.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en el Colegio Británico de Aragón.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2014. La duración de este convenio será hasta el 31 de agosto de 2017, coincidiendo con los cursos académicos y los ejercicios fiscales del Colegio Británico de Aragón.

No obstante lo anterior, las tablas salariales así como la cuantía y los objetivos de la retribución variable fruto de la "Evaluación del Desempeño" y productividad, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de septiembre de cada año.

Los objetivos de productividad para el período de vigor de este convenio serán fijados al principio de cada curso, en la primera quincena de septiembre.

Art. 4.º *Convenios sectoriales de ámbito superior. Derecho supletorio.*

El "Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel Concertado o Subvencionado" (en adelante Convenio Estatal de ACADE) vigente en cada momento tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito del presente convenio.

#### CAPÍTULO II

##### DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Art. 5.º *Prórroga del convenio.*

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de septiembre de 2017 por tática reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

**Art. 6.º Denuncia y revisión del convenio.**

Denunciado el convenio colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del convenio o de su prórroga. Hasta la firma del nuevo convenio mantendrá su vigencia el anterior.

**Art. 6.º bis. Comisión paritaria del convenio.**

Se constituirá una comisión paritaria formada por cualesquiera de los miembros del Consejo de administración y cualesquiera de los miembros del comité de empresa, para la interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente y del secretario, uno de cada parte, cuya tarea será convocar y moderar la reunión, levantando acta de la misma.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la comisión su resolución será vinculante para aquellas.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando sea solicitada, y resolverá en el plazo de diez días. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día, y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

## CAPÍTULO III

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Art. 7.º** La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del Consejo de Administración del Colegio Británico de Aragón, órgano que puede delegar sus funciones en el director del centro, quien deberá actuar auxiliado por el equipo directivo del Colegio Británico de Aragón. Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas del Colegio Británico de Aragón. Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente les concede a los representantes de los trabajadores.

**Art. 8.º** El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del centro, durante todo el año laboral o por el tiempo del contrato, si este fuese de menor duración.

## TÍTULO 2

## DEL PERSONAL

## CAPÍTULO I

**Art. 9.º Grupos y categorías profesionales.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

**GRUPO I. Personal docente y/o directivo:****a) Personal docente:**

- Profesor titular.
- Profesor adjunto, ayudante o auxiliar.
- Educador de infantil.

**b) Categorías directivas/funcionales temporales:**

- Director.
- Jefe de estudios.
- Jefe de departamento.

**GRUPO II. Personal de servicios complementarios:****Personal titulado:**

- Titulados Superiores: Psicólogo, Pedagogo, etc.
- Titulado de Grado Medio: Logopeda, Enfermero/a, Trabajador Social, etc.

**GRUPOS III y IV. Personal de administración y servicios generales:**

- Jefe de Administración: Grupo III.
- Secretaria de Dirección: Grupo III.
- Auxiliar Administrativo: Grupo III.
- Celador: Grupo IV.
- Oficial de Servicios Generales: Grupo IV.
- Jefe de Cocina: Grupo IV.
- Cocinero: Grupo IV.
- Ayudante de Cocina: Grupo IV.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requieren. El comité de empresa y Consejo de Administración podrá homologar, a petición de los afectados, todas aquellas categorías no contempladas en este convenio.

**Art. 10. Contratación. Disposiciones generales.**

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Las nuevas contrataciones se realizarán mediante el procedimiento de selección de personal establecido por el Colegio Británico de Aragón, en atención a méritos, capacidades, trayectoria profesional, historial, desempeño e idoneidad respecto al perfil definido para la función a cubrir.

Para que la contratación del personal sea válida y eficaz, el candidato deberá cumplir todos y cada uno de los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión de la titulación académica que posibilite el desarrollo de su labor

b) Desarrollo de su labor en la especialidad que le es propia en función de su titulación académica (infantil, primaria, secundaria, bachillerato).

c) En su caso, disponer de la correspondiente cualificación/homologación de la referida titulación académica.

d) Estar en posesión de la correspondiente y oportuna Formación Pedagógica (CAP) y Máster de Profesorado.

e) Conocimiento y nivel adecuado de idiomas para el idóneo desarrollo su función, así como la cualificación adicional que se estime oportuna en función de su desempeño.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la dirección del centro la clasificación profesional adecuada, en los términos del párrafo anterior

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente.

A solicitud del trabajador su ejemplar podrá llevar el enterado de los representantes sindicales en el centro.

**Art. 11. Conversión a contrato indefinido.**

Esta facultad queda reservada exclusivamente al Consejo de Administración, como órgano rector y de gobierno del Colegio Británico de Aragón, quien hará uso de esta facultad, caso por caso, oído el parecer del director del centro y del equipo directivo y atendiendo a los méritos y desempeño del candidato cuyo contrato haya sido propuesto para su conversión en indefinido.

**Art. 12. Modalidad del Contrato de trabajo.**

Se ajustarán a la legislación vigente en el ámbito laboral, siendo básicamente dos las modalidades de contratación en el Colegio Británico de Aragón:

**a) Indefinidos:**

1. A tiempo completo.
2. A tiempo parcial.

**b) Temporales:**

1. A tiempo completo.
2. A tiempo parcial.

**Art. 13. Contrato de interinidad.**

El personal interino es el contratado, temporalmente, para sustituir al personal fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiéndose especificar el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

**Art. 14. Contrato de obra o servicio.**

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, vinculado a los proyectos a desarrollar por el Colegio dentro de su Plan estratégico, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro docente y cuya ejecución sea limitada en el tiempo a la ejecución de dichos proyectos o actividades.

En estos contratos deberá determinarse con claridad el carácter de la contratación y especificar la tarea o tareas que constituyan su objeto y/o proyecto que debe desarrollar.

**Art. 15. Contrato a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. Deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial, se podrán realizar horas complementarias (independientes a las así denominadas en este convenio) cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias será inferior al cómputo de horas de la jornada a tiempo completo para la categoría correspondiente tales horas complementarias serán distribuidas por el centro docente de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25% y el 50% de los mismos, cuando reúna las con-

diciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social según la legislación vigente.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 85 por cien cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2 c) de la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido en su categoría si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo, a juicio del Consejo de Administración del Colegio Británico de Aragón, oído el parecer del director del centro y del equipo directivo.

#### Art. 16. *Contrato de relevo.*

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85%, la duración del contrato podrá ser, como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85%, la jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Art. 17. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este convenio. La duración máxima del período de prueba será:

- a) Tres meses para el grupo I.
- b) Dos meses para el grupo II.
- c) Un mes para el grupo III.
- d) Quince días para el grupo IV.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período. Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente a quien se le haga un contrato indefinido, el período de prueba será de diez meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del período de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1,5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del período de diez meses mencionado.

#### Art. 18. *Ceses.*

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal docente: Quince días.
- Resto del personal: Quince días naturales.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

c) Cuando se produzca el cese del trabajador por el motivo y circunstancia que fuere, el trabajador vendrá obligado a entregar toda la documentación, escolar, personal o de cualquier otra índole que, por motivo de su extinta relación laboral, haya obtenido, bien del Colegio Británico de Aragón, bien de los alumnos o familias que haya tenido a su cargo por las razones que fuere o a los que haya impartido docencia.

El uso de dicha documentación o de la información en ella contenida fuera del estricto ámbito del Colegio Británico de Aragón dará lugar a las acciones legales que en Derecho procedan y llevarán aparejada la obligación de devolución íntegra de la liquidación económica, por todos los conceptos, que por motivo del cese se hubiere realizado, al Colegio.

### TÍTULO 3

#### JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN

### CAPÍTULO I

#### JORNADA DE TRABAJO

#### Art. 19. *Personal docente.*

Para el personal docente de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria y Bachiller la jornada anual se distribuirá dentro del calendario escolar, realizándose de lunes a viernes y durante los meses de septiembre a junio todos ellos inclusive. Igualmente se establece la jornada semanal normal de 35 horas, de las cuales, como máximo, 25 serán lectivas y las otras 10 complementarias.

A lo largo del curso se podrán hacer, fuera de estas 35 horas, otras sin carácter extraordinario siempre que no excedan de dos horas a la semana, para preparación del curso, reuniones de claustro, reuniones de evaluación y reuniones con los padres del curso en el que se imparta la enseñanza. (Esta limitación horaria no afectará a las reuniones de evaluación, pudiendo hacerse dos seguidas, sin llegar a pasar de cuatro horas). Todas ellas serán acordadas y fijadas las fechas por la dirección del centro, según la necesidad del Colegio, no pudiendo exceder de dieciséis horas al trimestre.

Las reuniones serán avisadas con una semana de antelación.

#### Art. 20. *Personal no docente.*

La jornada del personal no docente se regirá por la regulación establecida en el convenio estatal.

#### Art. 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

#### Art. 22. *Descanso y horas de presencia.*

Todos los trabajadores del centro tendrán una hora para comer libre de todo servicio.

Las horas de presencia voluntaria, fuera del horario habitual, de los trabajadores en el centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

#### Art. 23. *Jornada continuada durante los períodos de vacaciones escolares.*

El personal administrativo y de servicios generales, durante los períodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto, realizará jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

#### Art. 24. *Horas lectivas y horas complementarias.*

a) Se considerará hora lectiva la dedicada a la docencia, en contacto con alumnos, siendo un período no superior a sesenta minutos, durante el cual el profesor realiza sus actividades docentes, que puede constituir en la expresión oral, realización de pruebas o ejercicios escritos y preguntas a los alumnos.

b) Se considerará hora complementaria, aquella en la que no hubiera contacto con alumnos y esté dedicada a labores relacionadas con la docencia, tales como preparación de clases, corrección de exámenes, reuniones de claustros y departamentos, tutorías con familias, etc.

Los tutores de los cursos dispondrán de tres horas lectivas semanales de tutoría, una con alumnos y dos con padres, que tendrán la consideración de horas lectivas.

El resto de docentes no tutores dispondrán de una hora semanal para tutorías con los padres, que también tendrá la consideración de hora complementaria.

Los miembros del equipo directivo dispondrán de tres horas lectivas semanales. Jefatura de Estudios tendrá la carga lectiva que en cada curso escolar se le asigne.

Todas las horas de dedicación antes reseñadas tendrán la consideración de lectivas.

Asimismo se considerará como hora lectiva la vigilancia y atención de los alumnos en la biblioteca, recreos y sala de estudio y todas aquellas que tengan trato directo con los alumnos, excepción hecha de los servicios de comedor.

Se entenderán por actividades docentes complementarias todas aquellas que, efectuadas dentro del centro, tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de preparación de clase en el centro, el de evaluaciones, programaciones, reuniones de claustro y correcciones, preparaciones de trabajos en laboratorio y restantes actividades de apoyo y entrevistas personales de padres de alumnos con el profesorado. Asimismo las horas que puedan quedar libres entre clases en virtud del horario establecido.

El centro podrá emplear al profesor durante ese tiempo libre en las tareas como, clasificación material escolar, ordenación de material de biblioteca, laboratorio, sustitución justificada de otro profesor, etc.



Se exceptuará a lo anteriormente citado a aquellos profesores que impartan las asignaturas de ciencias experimentales en Educación Secundaria, a los que se les respetarán dos horas de las complementarias a la semana, las que deberán dedicar a la preparación de prácticas en laboratorio. Igualmente se le respetará una hora de las complementarias al encargado del material

audiovisual, en la que deberá encargarse de la preparación de las diapositivas o vídeos a visionar, así como de ordenar y realizar inventario

El personal del Colegio que colabore y participe activamente en la jornada del "Open Day", que se celebra un sábado de cada año, dispondrá de 1 día libre que será fijado cada curso, por acuerdo entre el Consejo de Administración y el Comité de Empresa en el mes de septiembre.

#### Art. 25. Reducción de jornada.

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Art. 26. Calendario laboral.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, el calendario laboral interno de las vacaciones, pudiendo modificar la duración de las mismas, las fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. En los períodos en los que no hay alumnos (septiembre y junio) la duración de la jornada será de 9:00 h a 15:00 horas.

## CAPÍTULO II

### VACACIONES

#### Art. 27. Regulación común.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida atendiendo a si es docente o no docente; preferentemente en verano los docentes, teniendo en cuenta las características del centro y las situaciones personales de cada trabajador, o atendiendo a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor. El personal no docente podrá también disfrutar de su período de vacación anual durante el período estival, y siempre y en todo momento garantizándose el normal funcionamiento del centro educativo en todas su áreas y dependencias, estableciendo los oportunos turnos para la atención de los diferentes servicios.

#### Art. 28. Vacaciones del personal no docente.

El personal no docente, sujeto al ámbito de este convenio, tendrá derecho a disfrutar de un mes y medio de vacaciones retribuidas en verano, conforme a lo estipulado en el precedente artículo 26 de este convenio. La distribución de estos días de vacaciones será de mutuo acuerdo entre los trabajadores y El Consejo de Administración.

Tendrán en Navidad y Semana Santa las mismas que figuren en el calendario escolar.

#### Art. 29. Vacaciones del personal docente.

Tendrá derecho todo el personal docente a disfrutar en Semana Santa y Navidad igual vacación que la que se fije para los alumnos.

Tendrá derecho el personal docente a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de dos meses, preferentemente en verano.

## CAPÍTULO III

### ENFERMEDAD, PERMISOS

#### Art. 30. Incapacidad temporal.

La incapacidad temporal (IT) es la situación en la que se encuentra cualquier trabajador por enfermedad o accidente que le impide el desempeño de su trabajo, mientras recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social, que genera el derecho a la percepción de una prestación económica en forma de subsidio por tal concepto, conforme a la legislación actualmente vigente en la materia (Ley General de la Seguridad Social y su desarrollo normativo). Puede ser de dos tipos atendiendo a su origen: por contingencias comunes (que incluyen enfermedad común y accidente no laboral) o contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

En cualquiera de los dos casos ahora descritos, y en todo lo referido a la generación, devengo y cobro de la citada prestación económica, se estará a lo dispuesto en la normativa actual vigente en la materia.

#### Art. 31. Maternidad y adopción.

La trabajadora en situación de maternidad recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total. En el supuesto de parto

la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de parto o adopción múltiple.

Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

#### Art. 32. Paternidad.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a solo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al Colegio, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### Art. 33. Permisos.

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

a) Quince días naturales (15) en caso de matrimonio. El trabajador deberá preavisar con una antelación mínima de quince días naturales

b) Tres días naturales (3) en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra Comunidad Autónoma el plazo será de cinco días.

- c) Un día (1) natural por traslado del domicilio habitual
- d) Un día (1) natural por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses podrá pasar el centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos, quienes ostenten la legítima representación de los trabajadores del Colegio.
- g) Para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- h) Por horas, para asistir a consulta de médico facultativo y siempre con el posterior justificante de la asistencia a dicha consulta.

#### Art. 34. *Permisos sin sueldo.*

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador disfrutando de este permiso, el titular del centro atendiendo a las necesidades del mismo, sin perjuicio de ninguno de los servicios, decidirá, una vez oído el parecer del Director y Equipo Directivo del Colegio Británico de Aragón.

#### Art. 35. *Lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de veinte días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al Colegio con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Art. 36. No se considerará falta laboral la ausencia del centro de un trabajador por encontrarse enfermo por un período máximo de un día, siempre y cuando avise a la dirección en el momento de producirse, considerándose en caso contrario dicho absentismo laboral como falta grave.

### CAPÍTULO IV

#### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Art. 37. *Formación.*

Cuando el personal asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el Colegio Británico de Aragón, los gastos de matrícula y en su caso los gastos de comida, correrán a cargo del centro.

Si los cursos de perfeccionamiento y actualización, se realizaran fuera de Zaragoza, no solo los gastos de matrícula, sino también los de viajes, desplazamientos, residencia y manutención serán sufragados por el centro, siempre y cuando se cuente para su realización con la preceptiva aprobación, la cual se concederá potestativamente por el Consejo de Administración, oído el parecer del director y del equipo directivo. Los jefes de Área y Departamento pueden proponer los proyectos de formación que estimen necesaria al equipo directivo y director, quienes lo someterán a la correspondiente aprobación del Consejo de Administración del Colegio.

### CAPÍTULO V

#### EXCEDENCIAS

#### Art. 38. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.

d) El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el Colegio Británico de Aragón, siempre y cuando acredite suficientemente y de forma fehaciente al Consejo de Administración la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza.

e) Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia previa comunicación escrita, con acuse de recibo, al Colegio.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

#### Art. 39. *Excedencia por cuidado de hijo.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad en la empresa, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Art. 40. *Excedencia por cuidado de familiar.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

Durante este período, computable a efectos de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### Art. 41. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el centro de un año.

Deberá solicitarla por escrito con al menos quince días de antelación. De ser concedida, por el Consejo de Administración, oído el parecer del director y del equipo directivo, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario (dependerá del motivo).

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en el centro a las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiere manifestado, por escrito, su deseo de reingresar antes de caducar el período de excedencia. De no efectuarlo así, causará baja definitiva en el centro.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, y siempre para el desarrollo de su labor en el Colegio Británico de Aragón, se le computará la antigüedad en la empresa durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

### CAPÍTULO VI

#### JUBILACIÓN

Art. 42. El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador la edad legalmente prevista por la legislación vigente en ese momento. En cualquier caso, se podrá pactar una fecha posterior para el cese por jubilación en caso de acuerdo entre el Consejo de Administración y el trabajador.

También por acuerdo entre Consejo de Administración y trabajador, se podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipada, total o parcial, previstos en la legislación vigente.

### TÍTULO 4

#### RETRIBUCIONES

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 43. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas, en su caso, por:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

- c) Complementos
- d) Plus de transporte.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado por domiciliación bancaria mediante transferencia, siempre y cuando no haya una imposibilidad técnica de llevarla a efecto.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado con las artes proporcionales que le correspondan.

#### Art. 44. *Funciones de categoría superior.*

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, siempre y cuando cumpla todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de la titulación académica que posibilite el desarrollo de su labor
- b) Desarrollo de su labor en la especialidad que le es propia en función de su la titulación académica (infantil, primaria, secundaria, bachillerato).
- c) En su caso, disponer de la correspondiente cualificación/homologación de la referida titulación académica
- d) Estar en posesión de la correspondiente y oportuna Formación Pedagógica (CAP) o Máster de Profesorado o equivalente.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la dirección del centro la clasificación profesional adecuada, en los términos del párrafo anterior

#### Art. 45. *Funciones en diferentes niveles educativos.*

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

#### Art. 46. *Jornadas parciales.*

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio percibirán su retribución en proporción al número total de horas contratadas.

#### Art. 47. *Tablas salariales correspondientes a 2014-15.*

Las tablas salariales que figuran en el anexo I de este convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en el título II, capítulo I, de este convenio.

Para el ejercicio 2014-2015 se acuerda una subida salarial lineal de un uno por ciento (1%) sobre la retribución fija salarial anual que se percibe en catorce pagas, según el artículo 43, las doce pagas ordinarias más las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad. Queda reflejado en las tablas salariales recogidas en el anexo II.

También para el ejercicio 2014-2015 se acuerda un incremento de un uno por ciento (1%) sobre la cuantía global anual, que compone y se destina a la retribución variable de la que se percibe la paga extraordinaria por cumplimiento de objetivos.

#### Art. 48. *Tablas salariales correspondientes a 2015-16.*

El Consejo de Administración y el comité de empresa del Colegio Británico de Aragón se reunirán dentro de los dos últimos meses hábiles del ejercicio fiscal 2014-15 (mayo-junio) con el objeto de fijar las cantidades correspondientes a las tablas salariales del ejercicio fiscal 2015-16.

#### Art. 49. *Tablas salariales correspondientes a 2016-17.*

El Consejo de Administración y el comité de empresa del Colegio Británico de Aragón se reunirán dentro de los dos últimos meses hábiles del ejercicio fiscal 2015-16 (mayo-junio) con el objeto de fijar las cantidades correspondientes a las tablas salariales del ejercicio fiscal 2016-17.

## CAPÍTULO II

### COMPLEMENTOS SALARIALES, PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE

#### Art. 50. *Complemento temporal de los cargos de gobierno.*

Los profesores titulados a los que se les encomiende cargos de jefe de Estudios, equipo directivo y jefe de Departamento percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales.

#### Art. 51. *Cómputo de la antigüedad.*

La fecha inicial del cómputo de antigüedad en la empresa será la del ingreso del trabajador en el centro, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad.

Al trabajador que cese voluntariamente en el centro y reingrese de nuevo en el mismo se le computará como fecha de iniciación de antigüedad la que corresponda a su nuevo ingreso.

#### Art. 52. *Pagas extraordinarias.*

Anualmente los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, antigüedad, plus de transporte y los complementos de que disfrutaren en el momento del devengo de dichas pagas, si lo hubiere, más una paga extra de retribución y cuantía variable

Se denominarán:

- a) Paga extraordinaria de verano, que se devengará durante todo el año y se pagará antes del 1 de julio.

b) Paga extraordinaria de Navidad, que se devengará durante todo el año y se pagará durante el mes de diciembre.

c) Paga extraordinaria de retribución variable, que se devengará y abonará a lo largo del curso escolar, según el sistema de retribución variable más abajo indicado.

De común acuerdo entre el titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad entre las doce mensualidades, caso de que no se iniciase realizando hasta la fecha.

#### Art. 53. *Plus de transporte.*

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus de transporte, cotizable a la Seguridad Social en los términos previstos por la legislación vigente, por el importe reseñado en tablas salariales del presente convenio, con independencia de la distancia que puede existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Aquellos trabajadores que tengan como mínimo un 50% de la jornada establecida en el presente convenio colectivo percibirán íntegramente el mencionado plus de transporte.

Dicho plus se percibirá durante catorce mensualidades.

#### Art. 54. *Paga extraordinaria de retribución variable.*

La paga extraordinaria de retribución variable se distribuirá en su totalidad entre todo el personal del centro en función de la consecución de los objetivos marcados, que deberán ser debidamente comunicados a todo el personal del centro al inicio de curso o durante este. Serán el director, jefatura de Estudios, jefes de departamento, en su caso, los responsables de la comunicación, información, seguimiento y valoración de su cumplimiento. La valoración podrá ser realizada una vez o en varias ocasiones a lo largo del curso. Dichos objetivos deberán ser concretos, asequibles y por tanto asumibles por cada uno de los trabajadores y estar dentro de las características propias del puesto de trabajo para el que fue contratado no pudiendo exigirse a ningún trabajador funciones que se encuentren en una categoría profesional diferente a la que está contratado.

La cuantía de esta retribución variable dependerá en cada ejercicio fiscal y curso académico del saldo o diferencia neta entre los ingresos y la cantidad de trabajadores en activo que estén prestando sus servicios en el régimen general de la Seguridad Social y, por lo tanto, al amparo y bajo la cobertura de este convenio colectivo. La alteración en uno u otro sentido de ese saldo neto y de la cantidad de personal laboral del Colegio Británico de Aragón determinará el incremento o disminución de esta cuantía destinada a retribución variable.

Se establece como límite mínimo de la cuantía dineraria que se compromete como retribución variable el siete con catorce por ciento (7,14%) de la masa salarial anualizada, sobre un cómputo global de catorce pagas, las doce pagas ordinarias más las dos extraordinarias de verano y Navidad.

En los supuestos de IT, el percibo de esta retribución, en su caso, si procediera, será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año/ejercicio correspondiente.

El personal que se encuentra en situación de jubilación anticipada con un relevista que cubra su plaza tendrá derecho a una gratificación de carácter extraordinario, anual y única, proporcional a la percepción que reciba en su situación de jubilación anticipada, equivalente a la remuneración ordinaria mensual de la parte que le corresponda según su contrato.

#### Art. 55. *Proporcionalidad al tiempo trabajado.*

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Esta proporcionalidad al tiempo trabajado se aplicará también a la paga extraordinaria de retribución variable.

#### Art. 56. *Complementos por desplazamientos por actividades escolares con alumnos*

El personal docente que tenga que desplazarse con los alumnos para la ejecución de actividades escolares programadas durante el curso lectivo fuera del municipio del centro educativo y fuera del horario escolar habitual (granja escuela, cursillos, salidas culturales a otras ciudades, etc.) tendrá derecho a que sus gastos de desplazamiento, residencia, manutención sean pagados por el centro.

Además devengará el derecho a la percepción de un complemento de dedicación, por el importe señalado en las tablas salariales, que será de cuantía diferente en función del destino y de la duración: viajes de día sin hacer noche, viajes con noche o noches en España y viajes con noches en extranjero.

Estos desplazamientos se realizarán afectando a fechas dentro del calendario escolar.

## CAPÍTULO III

### CLÁUSULA DE DESCUELQUE

#### Art. 57. *Inaplicación salarial en la empresa.*

Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o los que legalmente lo sustituyan.

#### Art. 58. *Actuación de la comisión paritaria en el descuelgue salarial.*

En el caso de que no se alcance el acuerdo necesario previsto en el artículo anterior, el centro deberá dirigirse a la comisión paritaria, solicitando la inaplicación salarial. En concreto deberá acreditar una de estas dos situaciones:



Que la empresa acredite el descenso en el número de alumnos matriculados, no becados, con respecto al curso anterior al que se formula la solicitud. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el período de vigencia del presente convenio y como máximo tres años.

Que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del régimen salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En este caso, la empresa acompañará con la solicitud toda la documentación acreditativa de la situación y perspectiva económica de la empresa. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el período de vigencia del presente convenio y como máximo tres años.

La comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de siete días la solicitud presentada.

## TÍTULO 5

### RÉGIMEN ASISTENCIAL

#### CAPÍTULO I

##### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

###### Art. 59. Seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales.

El personal afectado por este convenio cumplirá las disposiciones sobre la seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 19, y demás disposiciones de carácter general.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“Boletín Oficial del Estado” núm. 269, del 10 de noviembre de 1995), y normativa concordante.

###### Art. 60. Vigilancia de la salud.

El Colegio observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa en vigor.

#### CAPÍTULO II

##### MEJORAS SOCIALES

###### Art. 61. Enseñanza gratuita.

Los hijos del personal afectado por este convenio, que preste sus servicios y se encuentre en activo o disfrutando de excedencia por causa de enfermedad familiar grave, conforme al artículo 40 de este convenio, tendrán derecho a plaza becada, que supone la gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio centro en el que preste su servicio el trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el número de incorporaciones de alumnos becados en esta situación no exceda del 20% del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso.

b) Que el personal beneficiado por esta mejora, tenga contrato laboral indefinido y a tiempo completo o por lo menos a tiempo parcial con una jornada igual o superior al 80% de la jornada ordinaria para su grupo, conforme a lo descrito en el artículo 9 de este convenio; siempre y cuando dicha jornada no sea consecuencia de una reducción impuesta por la empresa.

El personal afectado por este convenio, que preste sus servicios y se encuentre en activo, con contrato laboral no indefinido, no podrá beneficiarse de esta mejora social en forma de beca sobre la enseñanza.

Los trabajadores con contrato indefinido y jornada inferior al 80% de la ordinaria para su grupo, e hijos escolarizados en el Colegio Británico de Aragón, tendrán los beneficios sociales proporcionales al porcentaje de su jornada laboral de su contrato indefinido.

En el caso de que algún hijo de trabajador no pueda escolarizarse en el centro debido a que excede del porcentaje antes citado, se deberá comunicar al trabajador afectado, por escrito y con tiempo suficiente (marzo/abril) para que opte a la escolarización adecuada en otro centro escolar.

###### Art. 62. Manutención.

El personal que realice un servicio semanal de vigilancia en el comedor dispondrá de manutención gratuita por el mismo período.

El personal con hijos escolarizados en el Colegio devengará un derecho de bonificación en un 50% de la manutención a favor de sus hijos realizando un servicio de vigilancia semanal en el comedor, a favor del primer hijo, o dos servicios semanales, en el caso de más de un hijo escolarizado.

El resto del personal que no realice servicios de vigilancia de comedor podrá utilizar los servicios de comedor y transporte abonando, el 50% de lo establecido para los alumnos no becados, siempre y cuando las necesidades, instalaciones y medios del centro lo permitan a juicio del titular.

###### Art. 63. Transporte.

Los trabajadores que hagan uso del autobús escolar abonarán el 50% del importe de transporte abonado por los alumnos en el recibo. Los trabajadores que deseen hacer uso de dicho servicio de forma gratuita deberán realizar un servicio de vigilancia de comedor a la semana.

###### Art. 64. Cursos de actualización y perfeccionamiento.

El Colegio Británico de Aragón sufragará los gastos de matrícula, viajes, desplazamientos, residencia y manutención que se devenguen como consecuencia de la asistencia a cursos de actualización y perfeccionamiento del per-

sonal, siempre y cuando dicha asistencia haya sido aprobada por el Consejo de Administración del Colegio.

## CAPÍTULO III

### DERECHOS SINDICALES

###### Art. 65. Derechos sindicales.

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

En aplicación del derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea, el centro facilitará una sala, que en cada momento se encuentre disponible, para tal efecto.

El centro podrá negarse a facilitar lugar de celebración siempre que no se cumplan las disposiciones legales.

Dichas asambleas se deberán realizar fuera del horario lectivo para no perturbar el normal funcionamiento de las clases. Por ello se podrán realizar en las horas de recreo respetando los servicios de vigilancia.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. En ningún caso y bajo ningún concepto dichas opiniones, publicaciones y demás material que sustente, apoye o ayude a sus opiniones políticas o sindicales, podrá ser distribuido, comentado o explicado a cualquiera de los alumnos del centro educativo, constituyendo la transgresión de esta limitación una falta grave para quien la realice.

El centro cederá una estancia para uso de los miembros del comité de empresa, que dispondrá de un armario con cerradura y llave que será de uso exclusivo de los miembros del comité.

En la utilización de las horas sindicales por parte del comité de empresa se tendrá en cuenta el buen funcionamiento de las clases y para ello intentarán emplear las horas complementarias y el menor número de lectivas.

## TÍTULO 6

### FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

#### CAPÍTULO I

##### FALTAS

###### Art. 66. Clases de faltas.

Para el personal afectado por este convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

###### 1. Son faltas leves:

a. Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo en el período de treinta días.

b. Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

c. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo, por razón de hospitalización u otra semejante.

d. Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

###### 2. Son faltas graves:

a. Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período plazo de treinta días.

b. Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.

c. Las que se produzcan en los términos descritos en el artículo 36 de este convenio.

d. No ajustarse a las programaciones anuales previstas y aprobadas.

e. Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, o en el nivel formativo, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

f. Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.

g. El intento o adoctrinamiento de alumnos de cualquier etapa en materias diferentes de las aprobadas en el Plan de estudios del Colegio Británico de Aragón, mediante la difusión de opiniones, publicaciones y demás material que sustente, apoye o ayude a esas opiniones políticas, sindicales o de cualquier otra índole, que vulnere la legítima libertad de las conciencias a que toda persona tiene derecho.

h. Faltar al respeto, y propia imagen a la persona del alumno o a sus familiares.

i. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días

j. Una evaluación del desempeño por debajo de lo estimado y/o de la media del personal (por debajo de 2 o 3 desviaciones típicas).

###### 3. Son faltas muy graves:

a. Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

- b. Más de dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días
- c. El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- d. Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- e. El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- f. Incumplimiento de los requisitos contenidos en el artículo 10 de este convenio, para se produzca una contratación válida y eficaz y la no subsanación del incumplimiento en el período de un año.
- g. El uso de documentación propia del Colegio Británico de Aragón y de la que se está en posesión, única y exclusivamente por razón de la relación laboral con dicho Colegio, en un ámbito y circunstancias ajenas y externas al propio Colegio Británico de Aragón, sin perjuicio de las acciones legales que en Derecho pudieran asistir al titular del centro Educativo.
- h. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- i. La acumulación de faltas graves, cualesquiera que sea su tipo, en número mayor de dos.

#### Art. 67. Reglamentos de régimen interno.

Los Reglamentos de Régimen Interior y/o Sistema de Calidad podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones no previstas en el presente Convenio.

#### Art. 68. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- a) las faltas leves a los diez días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido;
- b) las graves a los quince días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido
- c) las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Art. 69. Cancelación.

La no comisión o reiteración de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las faltas leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y, las muy graves, a los doce meses.

## CAPÍTULO II

### SANCIONES

#### Art. 70. Clases.

1. Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito
2. Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento del comité de empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

#### 3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

En ambos casos con comunicación al comité de empresa.

#### Art. 71. Formalidades.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil, administrativa o de otro orden que pudiera exigirse al trabajador.

#### Art. 72. Reducción.

El Consejo de Administración, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Art. 73. Expediente personal.

El Colegio Británico de Aragón anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieron, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

#### Art. 74. Infracciones empresariales.

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la autoridad laboral.

### Disposiciones finales

Primera. — Las condiciones acordadas en este convenio forman un todo indivisible

Segunda. — El Colegio Británico de Aragón contratará póliza de seguro colectiva que garantice la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de

todo el personal afectado por el presente convenio. Deberá incluir cobertura de las visitas y excursiones que realicen los profesores con los alumnos. Deberá estar el vigor durante el período de vigencia de este convenio.

La documentación que acredite su contratación podrá ser solicitada por el comité de empresa al Consejo de Administración, que facilitará su acceso para la comprobación, en su caso.

Tercera. — El personal docente podrá ser requerido en el centro de enseñanza, fuera del horario o calendario escolar, cuando por necesidades del Colegio —exámenes externos por ejemplo— sea precisa la presencia de algún profesor. Para su compensación se seguirá el mismo e idéntico criterio que el establecido en el artículo 25 de este convenio, respecto de la fiesta del “Open Day”.

Cuarta. — Aplicación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad.

Ambas partes aquí actuantes, es decir, todos los trabajadores del Colegio Británico de Aragón, representados por el comité de empresa, y el Consejo de Administración, en nombre y representación de la empresa Colegio Británico de Aragón, reconocen que la aplicación completa de todo el texto normativo recogido en el Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre, a partir del 31 de mayo de 2014, fecha de plena entrada en vigor y eficacia, supondrá un cuantioso sobrecoste económico, que hace inviable el tanto el mantenimiento íntegro de beneficios sociales y conceptos retributivos reconocidos en el presente convenio, como de las subidas salariales convenidas.

Por la incidencia, especialmente, de la disposición final tercera y la disposición final octava, del citado Real Decreto-ley 16/2013, así como del resto de su articulado y normativa concordante, se acuerda en este convenio que, única y exclusivamente en el caso que esa normativa sea de plena aplicación al sector de la enseñanza, quedarán sin efecto y, por lo tanto no serán de aplicación, el párrafo segundo y párrafo tercero del artículo 47 “Tablas salariales correspondientes al curso 2014-15”, de este convenio colectivo para el ejercicio siguiente a la plena entrada en vigor del citado Real Decreto-ley 16/2013.

Asimismo, las partes aquí actuantes acuerdan, también, que, en el único y exclusivo supuesto de la completa aplicación a partir del 31 de mayo de 2014 de la disposición final tercera, la disposición final octava, del citado Real Decreto-ley 16/2013, así como del resto de su articulado y normativa concordante, y para mantener la viabilidad del Colegio Británico de Aragón, la repercusión económica que esa normativa supone será soportada de la forma que, a seguido, se describe.

Se contemplan dos supuestos:

1. Caso de que todos los conceptos salariales y beneficios sociales queden sujetos a cotización, en especial la educación. En este supuesto, el personal laboral sujeto a este convenio colectivo del CBA, tendrá que hacer frente a un primer pago inicial estimado de 94,70 euros, por hijo escolarizado en el CBA, en el mes de mayo en concepto de atrasos de cotizaciones a ingresar en la Seguridad Social, y a una cuota mensual, indefinida, mientras mantengan hijos escolarizados en el CBA, de 15,78 euros por hijo escolarizado, siendo este segundo concepto revisable anualmente, en relación directa con las variaciones que sufran las cotizaciones a la Seguridad Social.

A título informativo, se quiere dejar constancia que estos mismos importes serán satisfechos en los mismos períodos por todos los demás padres no trabajadores del CBA que mantengan hijos escolarizados en el centro.

2. Caso de que el beneficio social referido a la educación becada o gratuita de los hijos del personal laboral del CBA NO quedare sujeto a cotización. En este supuesto, el personal laboral sujeto a este convenio colectivo del CBA, tendrá que hacer frente a un primer pago inicial estimado de 38,38 euros, por hijo escolarizado en el CBA, en el mes de mayo en concepto de atrasos de cotizaciones a ingresar en la Seguridad Social, y a una cuota mensual, indefinida, mientras mantengan hijos escolarizados en el CBA, de 6,40 euros por hijo escolarizado, siendo este segundo concepto revisable anualmente, en relación directa con las variaciones que sufran las cotizaciones a la Seguridad Social.

A título informativo, se quiere dejar constancia que estos mismos importes serán satisfechos en los mismos períodos por todos los demás padres no trabajadores del CBA que mantengan hijos escolarizados en el centro.

Quinta. — En el caso contemplado en el supuesto número 2 de la “Disposición final cuarta. Aplicación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad.”, quedaría sin efecto el párrafo segundo de dicha disposición final, referido al artículo 47 de este convenio colectivo.

## ANEXO I

### Tablas Salariales Mensuales Curso 2013-2014

	Sal. Base	Transp.	Antig.
Prof.2.º Ciclo ESO y Bachillerato	1.572,86	124,77	50,83
Prof. EI, EP y Ciclo 1º de ESO	1.503,40	124,77	42,05
Jefe de Administración	1.274,62	124,77	40,07
Secretaria de Dirección	1.274,62	124,77	40,07
Asistente Social	1.274,62	124,77	40,07
Oficial de 1º	1.049,34	124,77	33,83
Celadora	899,11	124,77	33,83
Auxiliar Administrativo	752,77	124,77	33,83

**Tablas salariales anuales  
Curso 2013-2014 en base a 14 pagas fijas**

	Sal. Base	Transp.	Antig.
Prof. 2.º Ciclo ESO y Bachillerato	22.020,04	1.746,78	711,62
Prof. EI, EP y Ciclo 1º de ESO	21.047,60	1.746,78	588,70
Jefe de Administración	17.844,68	1.746,78	560,98
Secretaría de Dirección	17.844,68	1.746,78	560,98
Asistente Social	17.844,68	1.746,78	560,98
Oficial de 1º	14.690,76	1.746,78	473,62
Celadora	12.587,54	1.746,78	473,62
Auxiliar Administrativo	10.538,78	1.746,78	473,62

**Horas Extra**

Mantenimiento	14,89
Secundaria	30,02
EI – EP	28,70
Secretaría	24,94

**Complementos**

Jefe de Estudios	496,00	14 pagas
Jefe de Estudios "ad personam" Complemento	105,20	14 pagas
Prof. 2º de Bachillerato Complemento Prof. 2º de ESO y 1º Bachillerato	62,78	14 pagas
Jefe de Departamento	36,85	14 pagas
Responsable de Calidad	300,00	14 pagas
Jefe de Administración	300,00	14 pagas
Secretaría de Dirección	138,22	14 pagas
Asistente Social	138,22	14 pagas
Complemento Auxiliar Administrativo	138,22	14 pagas
Complemento Celadoras	296,57	14 pagas
Complemento de dedicación día	150,23	14 pagas
Complemento de dedicación nacional	40	día
euros/día Complemento de dedicación extranjero euros/día Servicio de Comedor	70	día
	100	día
	12,90	servicio

**Horas Extra**

Mantenimiento	14,89
Secundaria	30,02
EI – EP	28,70
Secretaría	24,94

**ANEXO II**

**Tablas Salariales mensuales  
Curso 2014-2015**

	Sal. Base	Transp.	Antig.
Prof. 2.º Ciclo ESO y Bachillerato	1.588,59	126,02	51,34
Prof. EI, EP y Ciclo 1º de ESO	1.518,43	126,02	42,47
Jefe de Administración	1.287,37	126,02	40,47
Secretaría de Dirección	1.287,37	126,02	40,47
Asistente Social	1.287,37	126,02	40,47
Oficial de 1º	1.059,83	126,02	34,17
Celadora	908,10	126,02	34,17
Auxiliar Administrativo	760,30	126,02	34,17

**Tablas salariales anuales  
Curso 2014-2015  
en base a 14 pagas fijas**

	Sal. Base	Transp.	Antig.
Prof. 2.º Ciclo ESO y Bachillerato	22.240,24	1.764,25	718,74
Prof. EI, EP y Ciclo 1º de ESO	21.258,08	1.764,25	594,59
Jefe de Administración	18.023,13	1.764,25	566,59
Secretaría de Dirección	18.023,13	1.764,25	566,59
Asistente Social	18.023,13	1.764,25	566,59
Oficial de 1º	14.837,67	1.764,25	478,36
Celadora	12.713,42	1.764,25	478,36
Auxiliar Administrativo	10.644,17	1.764,25	478,36

**Complementos**

Jefe de Estudios	496,00	14 pagas
Jefe de Estudios "ad personam" Complemento Prof. 2º de Bachillerato Complemento Prof. 2º de ESO y 1º Bachillerato	105,20	14 pagas
Jefe de Departamento	62,78	14 pagas
Responsable de Calidad	36,85	14 pagas
Jefe de Departamento	300,00	14 pagas
Administración	300,00	14 pagas
Secretaría de Dirección	138,22	14 pagas
Asistente Social	138,22	14 pagas
Dirección	138,22	14 pagas
Complemento Auxiliar Administrativo	138,22	14 pagas
Complemento Celadoras	296,57	14 pagas
Complemento de dedicación día	150,23	14 pagas
Complemento de dedicación nacional euros/día	40	día
Complemento de dedicación extranjero euros/día	70	día
Servicio de Comedor	100	día
	12,90	servicio

**CONVENIOS COLECTIVOS**

**Empresa General Motors España, S.L.U.**

**Núm. 14.189**

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S.L.U. (código de convenio 50000582011983), suscrita el día 27 de noviembre de 2014 entre representantes de la empresa y trabajadores de la misma, en la que se acuerda la modificación del artículo 38 del XIII convenio colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Este Servicio Provincial acuerda:

Primero. — Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de convenios colectivos de este centro directivo con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 9 de diciembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

**ACTA**

Por la dirección de la empresa: Don Carlos Iglesias, don Arturo Colás, doña Paula Herrero y doña Carmen Sancho.

Por la representación de los trabajadores: Don Pedro Bona, don Ramón Legarre, don José Carlos Jimeno, don Martín Gómez, don Manuel García Salas, don José María Fernando, don Juan Carlos Fandos, don Francisco Cires, don Santiago Arcos, don César Yagües, don Juan Pardo y don Javier Lezcano.

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 10:00 horas del día 27 de noviembre de 2014, se reúnen las partes citadas en la representación que se indica al objeto de tratar sobre la modificación excepcional del 13 convenio colectivo de empresa, según lo dispuesto en el artículo 18 del mismo.

A la vista de las actuales circunstancias de producción, se hace necesario cerrar determinados turnos previos al cierre de planta de Navidad 2014, en concreto los días siguientes:

- 17 de diciembre, miércoles (16 de diciembre para el turno de noche) en línea 2.
- 18 y 19 de diciembre, jueves y viernes (17 y 18 de diciembre para el turno de noche) en ambas líneas.

Teniendo en cuenta que en el momento de la firma del 13 convenio colectivo, la planta ya se encontraba en el límite máximo de crédito colectivo (-25 jornadas), sería necesario acudir a medidas de regulación de empleo suspensivo para acometer la situación de cierre productivo durante los días anteriormente citados.

Sin embargo, la dirección de la compañía y la mayoría de la representación de los trabajadores, reiterando su postura expresada en la comisión permanente del pasado 3 de junio, consideran razonable y adecuado acudir al sistema de distribución irregular de jornada establecido en el artículo 38 del 13 convenio colectivo, excepcionado, en esta ocasión, el límite de jornadas que como máximo pueden aplicarse en negativo en la planta, antes de acudir a medidas de regulación de empleo.

Por todo ello, las partes acuerdan:

Primero. — Modificación del artículo 38 del convenio colectivo: Sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

Modificar, por esta única vez y con carácter excepcional, el artículo 38 del convenio colectivo exclusivamente en la parte relativa al límite del crédito colectivo en negativo actual de 25 jornadas y sustituyendo este límite por el de -27.4 jornadas.

Tras la realización de los paros técnicos en las fechas señaladas con anterioridad, el crédito colectivo negativo se vería de esta forma incrementado en 13 turnos/línea equivalente a 2,6 jornadas, de acuerdo con el criterio establecido en convenio colectivo. Estos paros técnicos, unidos al turno de recuperación del sábado 20 de septiembre en línea 2, situarían el saldo a final de año en -27.4 jornadas.

Una vez, hayan sido recuperados por la planta 12 turnos/línea, el crédito colectivo en negativo de la Planta volverá a situarse en -25 jornadas, siendo nuevamente, este límite (-25) el número límite de jornadas que como máximo podrán aplicarse en negativo en la planta, antes de acudir a medidas de regulación de empleo.

El resto del citado artículo 38 del convenio colectivo permanecerá inalterado e invariable conforme a su redacción dada por el 13 convenio colectivo.

Segundo. — Incorporación al 13 convenio colectivo.

El presente acuerdo se incorporará al vigente convenio colectivo de GM España S.L.U., previo trámite y conocimiento de la autoridad laboral, adquiriendo eficacia general y prevaleciendo a partir de esta fecha, en caso de contradicción, y dentro de sus términos temporales y convencionales, lo aquí regulado sobre las previsiones contenidas en el texto del 13 convenio colectivo de General Motors España, S.L.U.



La comisión negociadora designa a doña Carmen Sancho López para que lleve a cabo todos los trámites necesarios para efectuar el registro del mismo. Sin más asuntos que tratar firman la presente en prueba de conformidad.

## PACTO

### Personal funcionario del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina

Núm. 14.452

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone el depósito del pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina*

Visto el escrito presentado con fecha 2 de diciembre de 2014 por el que se solicita el depósito del referido pacto suscrito entre las partes el día 15 de octubre de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Representación, Condiciones de Trabajo y Participación del Personal de la Administración, y la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de diciembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

## TEXTO ARTICULADO DEL PACTO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

### CAPÍTULO I

#### CONDICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Ámbitos del pacto.

1.1. **Ámbito funcional:** El presente pacto regula las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina y el personal funcionario.

1.2. **Ámbito territorial:** El presente pacto será de aplicación en todos los centros de trabajo existentes en la actualidad, o que pudieran ser creados, que dependan de las entidades a las que afecta el ámbito funcional de este pacto.

1.3. **Ámbito personal:** Las normas contenidas en el presente pacto serán de aplicación a todo el personal funcionario al servicio de la Corporación que trabaja y percibe su retribución con cargo al capítulo I del presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina.

Queda exceptuado el personal que desempeñe su cargo con sujeción a normas de Derecho Civil o Mercantil. Asimismo, se excluye al personal laboral.

1.4. **Ámbito temporal:** La duración de este pacto será de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero 2014.

##### Art. 2. Denuncia del pacto.

La denuncia del pacto se efectuará por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el pacto se considerará prorrogado en todo su contenido.

En lo referente al capítulo VIII, relativo a retribuciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el pacto.

##### Art. 3. Garantía de acuerdos.

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se pacte, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en el pacto se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

### CAPÍTULO II

#### COMISIONES PARITARIAS

##### Art. 4. Comisión paritaria del convenio. Naturaleza y funciones.

La comisión paritaria del pacto será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del pacto.

2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

3. Entender de cuantas otras cuestiones para conseguir una mayor efectividad práctica del pacto. Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria, podrán ser remitidos a través de las centrales sindicales firmantes del pacto.

La comisión paritaria estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados y, en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los miembros presentes, sean titulares o suplentes.

##### Art. 5. Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Los firmantes del presente pacto entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciben igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuados tanto para las mujeres como para los hombres.

La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito funcional de este pacto.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de los dispuesto en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

##### Art. 6. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este pacto implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. Si durante la vigencia del pacto se produjera modificación legislativa de carácter estatal, autonómico o local, que afectara a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y en consecuencia a lo regulado en este Pacto, se llevará a la comisión paritaria.

### CAPÍTULO IV

#### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

##### Art. 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este pacto y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Corporación.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines, orientados a su realización:

a) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo, optimizando la capacidad productiva.

b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.

c) Valoración de los puestos de trabajo.

Se informará a los representantes de los funcionarios del traslado total o parcial de las instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del pacto, se dará cuenta a los representantes de los funcionarios.

Los representantes de los funcionarios podrán solicitar información acerca de las comisiones informativas de régimen interior y personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión.

##### Art. 8. Jornada laboral.

1. La duración de la jornada de trabajo para todo el personal que preste sus servicios a jornada completa será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

1.2. Cada año se compensará el exceso de jornada anual en jornadas completas y como horas compensadas que serán disfrutadas por días a elección del trabajador siempre que lo permitan las circunstancias del servicio. De no ser así, se deberán disfrutar entre el 15 diciembre y el 15 de enero del ejercicio siguiente.

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada continua, de al menos seis horas, efectuará una pausa laboral de treinta minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En cuanto al personal cuya jornada no exceda de seis horas continuadas, la pausa correspondiente será de quince minutos. La distribución de este período de descanso atenderá a las necesidades del servicio concreto, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no trabajados y no recuperables. En consecuencia, si coinciden en sábado o domingo, el trabajador dispondrá de dos días adicionales festivos que deberá disfrutar antes del 15 de enero siguiente.

Durante las fiestas patronales de Santa Pantaria se establecerán horarios especiales en aquellos servicios municipales en los que, por la actividad realizada, fuera posible.

El día 24 de septiembre, de 7:45 a 12:00.

Los días 26 a 29 de septiembre, de 9:45 a 13:15.

Los servicios que no puedan disfrutar del horario reducido de fiestas por motivos de trabajo lo disfrutarán a la semana siguiente.

#### Art. 9. *Calendario laboral.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será negociado con la representación sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

- Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.
- Con carácter general, el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido y dos fines de semana al mes.
- A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:
  - Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 7:30 y 15:00 horas, de lunes a viernes.
  - Horario laboral común con o sin turnos: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 8:00 y 22:30 horas.
  - Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en turnos de mañana, tarde y noche o jornada partida en las franjas horarias señaladas anteriormente y en horarios nocturnos.
- Horario de verano: Durante el período de 15 de junio a 31 de agosto quedará como sigue:

- Oficinas y resto de centros con jornada ordinaria: De 7:30 a 14:30 horas.
- Servicios con turnos y horarios especiales: 7:00 a 14:00 horas.

#### 2. Flexibilización horaria por personas dependientes.

- Los funcionarios tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Los funcionarios que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Cuando una festividad local, nacional o autonómica coincida con sábado o día no laborable, se podrá disfrutar como día de libre disposición hasta el 15 de enero del año siguiente.

#### Art. 10. *Días por asuntos particulares.*

A lo largo del año los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de cinco días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta que nunca deberán estar ausentes a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a un servicio, unidad, turno o grupo de trabajo cuando así estuviera distribuido. El disfrute de estos días deberá comunicarse al responsable de personal, salvo circunstancias especiales, con una antelación mínima de cinco días a la fecha prevista para el inicio del permiso, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

#### Art. 11. *Vacaciones.*

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días laborables consecutivos, siempre que los

correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días laborables, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Asimismo, y a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente, maternidad, paternidad o acumulación de la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de permisos a que se refiere el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, computarán como servicios efectivos.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

- Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en el orden al servicio plantee la jefatura correspondiente.
- De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.
- La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.
- La enfermedad común sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe. Por tanto los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.
- Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera enfermedad grave que conllevara la necesidad de su hospitalización por un período superior a siete días, dicho tiempo no se computará a efectos de vacaciones.

Dicha situación deberá ser notificada dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hospitalización, debiéndose justificar posteriormente. En este caso, las vacaciones pendientes se reanudarán una vez recuperada el alta hospitalaria por el trabajador, siempre y cuando las necesidades del servicio al que esté adscrito así lo permitan.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, maternidad, paternidad y el período de acumulación de la lactancia y los días de exceso de jornada.

En el supuesto de permiso por maternidad o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizada la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

#### Art. 12. *Permisos.*

- Cuestiones generales.

La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja estable no casada.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público por su vinculación con el cónyuge o pareja estable no casada.

El personal, previo aviso de tres días y justificación ante el responsable de personal, y exclusivamente para la finalidad que se establece, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan. El citado preaviso podrá ser omitido ante causas de urgencia y especial gravedad:

- Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, tres días hábiles, ampliables a cinco si el suceso se produce en distinta localidad o en consideración a otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, dos días hábiles ampliables a cuatro.
- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando en distinta localidad.

A los efectos de este permiso se entenderá que existe enfermedad grave cuando se produzca una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una estancia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico en ambos casos, en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular y requiere necesariamente la atención o cuidado de otra persona.

Cuando se trate de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de estos días de permiso no tendrá por qué ser necesariamente consecutivo, siempre y cuando concurren especiales circunstancias personales que así lo aconsejen. En cualquier caso el inicio del disfrute se llevará a cabo desde la fecha del hecho causante.

- Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco cuando sea en distinta localidad.
- Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer

hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a los hijos, cuando lo exija el tratamiento, y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o cónyuge, que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

Para visitas médicas, si se trata de consulta en distinta localidad se dispondrá de una hora previa a la cita médica y una hora posterior a la consulta, sin perjuicio del tiempo que sea necesario para desarrollar la consulta. El exceso de horario no justificado, se recuperará.

g) Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración.

h) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública y obtención de títulos académicos o profesionales, cuando estos coincidan con la jornada laboral.

i) Hasta un máximo de seis días completos al año o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

j) Para asistir a cursos o congresos de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe o con las posibilidades de promoción del trabajador, con la debida justificación y durante su celebración, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

k) Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el trabajador, con el visto bueno del responsable de personal competente, debiendo abonarse, en los casos en los que sea enviado por la Corporación, la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

l) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

m) Los funcionarios tendrán permiso, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

n) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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

o) Excepcionalmente, y una vez agotados los permisos ordinarios correspondientes, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

Art. 13. *Licencias.*

#### 1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el funcionario tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo el período vacacional anual.

#### 2. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como simple siempre y cuando su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante quince días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Cuando se trate de familias numerosas o en la unidad familiar haya una persona con discapacidad, el permiso consistirá en veinte días ininterrumpidos.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Los días naturales que corresponden por paternidad deben disfrutarse de forma ininterrumpida.

El funcionario que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple cuya duración no sea inferior a un año, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. Los adoptados o acogidos deben ser menores de 6 años, o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

#### 3. Licencia por lactancia.

Los funcionarios tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.



Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se incrementará proporcionalmente por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de diez laborales de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Esta opción deberá ser comunicada previamente a la finalización del permiso por maternidad/paternidad.

#### 4. Licencia para asuntos propios.

Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

#### 5. Licencia por estudios.

Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el funcionario tendrá derecho a percibir el sueldo y complemento.

Igualmente, se concederá esta licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en práctica establezca la normativa vigente.

#### Art. 14. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.

##### a) Cuestión general.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del funcionario. El funcionario podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

##### b) Cuidado de un menor de 12 años.

Los funcionarios que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

##### c) Cuidado directo de un familiar.

Los funcionarios que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

##### d) Cuidado de un familiar en primer grado.

Los funcionarios que precisen atender el cuidado de un familiar de primer grado tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

##### e) De hijos prematuros.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### CAPÍTULO V

#### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### Art. 15. Principios generales.

La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las modalidades siguientes:

- a) Excedencia por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia familiar.
- e) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

Art. 16. *Excedencia voluntaria por interés particular.*  
Los funcionarios de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualesquiera Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante las leyes de la función pública que se dicten en desarrollo del EBEP (Estatuto Básico de la Función Pública) podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia del mismo.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular está subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de

servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en esa situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

#### Art. 17. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos autónomos, y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de la comunidades autónomas, así como la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computado el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

#### Art. 18. Excedencia por el cuidado de familiares.

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único de cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

### CAPÍTULO VI

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Art. 19. Reducción de jornada de trabajo.

La funcionaria víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

#### Art. 20. Excedencia.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

### CAPÍTULO VII

#### ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

#### Art. 21. Principios generales.

Se negociará con la representación unitaria y sindical la aprobación o modificación por parte del Ayuntamiento de la relación de puestos de trabajo.

Igualmente, toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, y que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.

4. Personal de nuevo ingreso. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual y funcionario interino, constituirá mérito para derecho de ingreso.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo.

Art. 22. *Acceso.*

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

Art. 23. *Promoción.*

La promoción de los funcionarios municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos/subgrupos de clasificación al inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los funcionarios de carrera que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

• Promoción profesional:

1) Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	22	30
A2	18	26
C1	14	22
C2	12	18
E/AP	10	14

2) Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento u organismo autónomo, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los trabajadores fijos.

La promoción dentro de cada grupo/subgrupo entre un nivel y el inmediatamente superior, y hasta alcanzar el máximo previsto para el grupo/subgrupo de pertenencia, se hará con cinco años de antigüedad y cincuenta horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para el subgrupo C2 y grupo E y de cien horas de formación para los grupos A y subgrupo C1. Para la promoción posterior a un nivel superior será necesario el perfeccionamiento de tres años y las horas de formación anteriormente cuantificadas en el párrafo anterior. La promoción contemplada en este párrafo no facilitará el ascenso de un grupo/subgrupo a otro superior.

El Ayuntamiento promoverá la realización de un curso específico de formación para el personal perteneciente al subgrupo C2, al objeto de posibilitar su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al subgrupo C1.

Cada ejercicio presupuestario se destinará una partida a efectos de promoción de los funcionarios.

Art. 24. *Redistribución de efectivos.*

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al servicio de personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Art. 25. *Cese del personal temporal.*

De producirse la amortización de plazas vacantes ocupadas por personal interino, el criterio establecido es que cesen en primer lugar, los interinos de mayor antigüedad en el puesto.

Art. 26. *Formación del personal.*

1. La formación del personal es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de los servicios.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado por la Corporación. Los trabajadores que realicen actividades formativas de reciclaje fuera de su jornada de trabajo podrán compensar en tiempo de descanso los períodos de tiempo dedicados a formación. Asimismo, en el supuesto de que la participación en estos cursos les suponga un desplazamiento al trabajador, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas contemplados en el presente pacto.

4. La formación del personal al que afecta este convenio se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores.

5. Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones Públicas.

7. Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los funcionarios con cualquier tipo de discapacidad.

## CAPÍTULO VIII

### RETRIBUCIONES

Art. 27. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva del personal funcionario de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo, está fijada en la relación de puestos de trabajo vigente.

En anexo I adjunto a este pacto se establece la relación de puestos de trabajo y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

La masa salarial del personal funcionario experimentará durante los años de vigencia del presente pacto el incremento retributivo establecido en las correspondientes Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 28. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas de los trabajadores municipales son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

• Sueldo:

El sueldo corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan las distintas categorías existentes. Su cuantía estará determinada en virtud del grupo al que pertenezca la categoría asignada al empleado, según consta en el anexo I del presente pacto y cuyos resultados económicos en el año 2013 fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se acompañan en el anexo II.

• Trienios:

Los funcionarios, al cumplir los tres años efectivos de permanencia en la empresa, independientemente de la modalidad contractual temporal o indefinida, percibirán en concepto de trienios y en función del grupo retributivo al que pertenezca su categoría, referida a doce mensualidades, la cuantía que se determina en el anexo II del presente pacto.

Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres años de servicios efectivos y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado.

• Complemento de destino:

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe de acuerdo con el establecido y asignado en la valoración correspondiente. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles y serán asimilados conforme a lo previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Los niveles y sus cuantías vienen establecidos en

el cuadro retributivo que se acompaña como anexo II del presente pacto, conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

• Complemento específico:

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el artículo X del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, en la cuantía final de este complemento del puesto de trabajo se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

En este sentido, en el complemento del puesto de trabajo se incluirán las cuantías de las siguientes actividades extraordinarias:

—Trabajos realizados los días 25 de diciembre y 1 de enero: 75 euros.

Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a doce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado y que se detallan en el anexo II del presente pacto. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

• Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 26 de junio y el 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será, la suma del sueldo más trienios, complemento de puesto de trabajo y plus convenio.

• Anticipos:

La corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de hasta 6.000 euros a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior. No podrá concederse licencia sin sueldo, sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite. El personal que al tiempo se realizar su solicitud le falten menos de doce meses para finalizar su relación de servicio, disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero este deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

Art. 29. *Gratificaciones por servicios extraordinarios.*

Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio y se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra realizada. El sistema de compensación de realización de horas extras mediante descanso tendrá carácter preferente sobre la retribución económica de aquellas.

Excepcionalmente, y con la previa autorización del órgano municipal competente, el trabajador tendrá derecho al abono, en su caso, de las horas extraordinarias, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria, y en todo caso el importe máximo anual será el correspondiente a ochenta horas. Para el caso de que se produzca tal compensación económica, el valor de la hora extraordinaria será:

—Para el subgrupo A1: 37,58 euros/hora.

—Para el subgrupo A2: 26,87 euros/hora.

—Para el subgrupo C1: 19,22 euros/hora.

—Para el subgrupo C2: 15,79 euros/hora.

—Para el grupo E, agrupaciones profesionales: 14,19 euros/hora.

El valor de la hora extraordinaria realizada en festivo o nocturno lo será a razón de la proporción 1,5.

Quedan excluidos de la regla general de autorización y del límite de las ochenta horas aquellos trabajos extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los funcionarios requeridos por cualquier autoridad judicial para personarse, fuera de su jornada u horario laboral habitual en dependencias judiciales, y siempre y cuando el origen y/o causa de tal requerimiento tuviera relación directa con la actividad laboral desempeñada, tendrán derecho a la siguiente compensación:

—Descanso de cuatro horas cuando haya disponibilidad de efectivos, cuando la personación tuviera lugar en los Juzgados de La Almunia de Doña Godina.

—Descanso de cinco horas laborales cuando haya disponibilidad de efectivos, cuando la personación tuviera lugar en Juzgados de distinta localidad, teniendo derecho en tal caso a ser resarcido de los gastos de desplazamiento soportados.

Art. 30. *Desplazamientos y dietas.*

• Desplazamientos:

Quando el funcionario, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la empresa pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado en el anexo II del presente convenio, o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele en la nómina.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono, aquél que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

Quando la Corporación, de acuerdo con sus funcionarios desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto. En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

• Dietas:

Todos los funcionarios que por necesidades del servicio, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio; la Resolución de 22 de marzo de 1993, y cualquier Resolución, Orden o Decreto que lo modifique.

Se entenderá que el funcionario tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo, percibiendo el 50% del valor determinado como manutención.

Se entenderá que el funcionario tiene derecho a dieta entera cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 31. *Complementos de incapacidad temporal.*

El personal afectado por el presente pacto percibirá, a cargo de la empresa, un complemento, a la correspondiente prestación de la seguridad social, desde el primer día en que se incurra en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que cubra los siguientes porcentajes:

—Del 1.º al 3.º día, 50% de las retribuciones del mes anterior.

—Del 4.º hasta el 20.º, 75% de las retribuciones del mes anterior.

—Del 20.º hasta el 90.º, ambos inclusive, 100% de las retribuciones del mes anterior a causarse la incapacidad. En cuanto a las contingencias profesionales y hasta el final de la misma un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social a la que tuviera derecho, le garantice el 100% de las retribuciones fijas que le correspondieran de estar en activo.

Este complemento se perderá cuando, a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social, el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena.

No obstante, de acuerdo al apartado 5) del artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de competitividad se establece en los supuestos que figuran a continuación un complemento del 100% cuando la incapacidad temporal se produzca:

a) Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

b) Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

c) Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de quimioterapia o radioterapia.

d) Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

e) Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

f) Las enfermedades crónicas con diagnóstico establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

g) Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

h) En aquellas inmobilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos del puesto. En cualquier caso, el servicio de prevención y salud laboral del Ayuntamiento, en aplicación de la legislación de riesgos laborales, podrá plantear la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el empleado público afectado.

i) En las recaídas respecto de la misma patología aguda que inicio la incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como primer día de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que continuará el cómputo del plazo del último día de baja del período de incapacidad anterior.

• Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal:

Se establecen cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Se exige justificación médica de la ausencia y en estos términos no se deducirán las retribuciones.



Si se superan estos días establecidos o no se entrega el correspondiente parte de baja se aplicará la deducción del 50% previsto para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

**Art. 32. Premios y compensaciones.**

1. Los funcionarios cuando lleguen a alcanzar quince años de servicios efectivos percibirán un premio como reconocimiento a los servicios prestados por importe de 600 euros, y a los 30 años o momento de su jubilación, 1.100 euros.

Este artículo queda sin efecto, pero volverá a tener vigencia cuando la situación legislativa lo permita.

2. Cuando el funcionario con una antigüedad mínima de dos años, contraese matrimonio por primera vez o se inscriba como pareja estable no casada, también por una sola vez, la empresa abonará a este la cantidad de 300 euros. Asimismo por el nacimiento o adopción de cada uno de sus hijos percibirá la cantidad de 300 euros.

3. El funcionario con más de dos años de antigüedad, que por prescripción médica, precisase de prótesis ópticas, ortopédicas u ortodoncias percibirá la cantidad máxima de 200 euros anuales siempre que el importe del gasto sea igual o superior a esta cantidad, en caso contrario se le satisfará exclusivamente el importe del mismo, previa justificación en todos los casos del abono de la factura correspondiente.

4. El funcionario con más de dos años de antigüedad, tendrá derecho a ser resarcido del importe satisfecho en su nombre o en el de sus hijos a la Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia de Doña Godina en concepto de gastos de matriculación y tasas, por el número de asignaturas de que consten oficialmente los estudios cursados.

5. Ayuda de guardería: Se establece una ayuda máxima de 500 euros anuales o 50 euros mensuales para sufragar la cuota mensual del servicio de guardería, con el límite, en cualquier caso, del coste real que por tal concepto esté abonando el funcionario, para el supuesto de que este sea inferior a los 50 euros mensuales acordados. Para el percibo de dicho importe, trimestralmente se deberá justificar fehacientemente el pago de la cuota por tal servicio. Para ser beneficiario de tal ayuda se exige una antigüedad mínima de prestación de servicios en el Ayuntamiento de dos años obtenida en el año inmediatamente anterior, y vendrá única y exclusivamente referida a hijos propios, naturales o adoptivos, o menores acogidos.

6. Ayuda para estudios universitarios recibidos en centros distintos a la Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia de Doña Godina: El importe máximo será del 50% del coste de la matrícula, excluyendo tasas y demás gastos administrativos. Para ser beneficiario de tal ayuda se exigirá haber prestado dos años de servicios de manera ininterrumpida, a favor del Ayuntamiento, con carácter inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de la misma.

7. Ayuda a conductores de vehículos: Para aquellos trabajadores que por el servicio desempeñado tengan la obligación de conducir vehículos municipales tendrán derecho a percibir el coste total de la renovación de su permiso de conducción.

Las ayudas contempladas en este artículo, excepto las contempladas en los números 1 y 2, se ejecutarán a través de una convocatoria anual y se abonarán hasta alcanzar el tope presupuestario previsto.

**Art. 33. Gratificación por jubilación.**

La Corporación destinará anualmente una cantidad equivalente al 1,5% de la masa salarial individual de cada empleado al objeto de consolidar un fondo de ayuda que contribuya al incentivo y fomento de su jubilación. Dicha asignación solamente se aplicará sobre las masas salariales de los empleados con contrato de más de un año. Las cuantías resultantes, se asignarán y distribuirán conforme a los criterios que determine la comisión creada al efecto, la cual estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa.

**Art. 34. Responsabilidad civil.**

La empresa responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos (salvo que medie dolo), a cuyo efecto suscribirá una póliza de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de sus vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

Si se ejercitaren acciones contra la empresa que dieren lugar a la exigencia de indemnizaciones por daños, esta podrá repercutir contra los trabajadores la cantidad que venga obligada a abonar, cuando haya concurrido dolo de aquellos.

**CAPÍTULO X**

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Art. 35. Salud laboral.**

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

El Ayuntamiento promoverá actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados municipales en el trabajo, impulsando la educación en materia preventiva, así como desarrollando planes de actuación específicos de acuerdo a las evaluaciones de riesgos laborales de las diferentes dependencias municipales.

**Art. 36. Protección del embarazo.**

La funcionaria gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

**Art. 37. Movilidad por razones de salud.**

Para el personal que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

**Art. 38. Ropa de trabajo.**

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a todos los funcionarios que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada. El funcionario vendrá obligado a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano municipal competente acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

**CAPÍTULO XI**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Art. 39. Régimen disciplinario.**

Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

5. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

c) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

d) Apercibimiento.

e) Cualquier otra que se establezca por Ley.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

## CAPÍTULO XII

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

#### Art. 40. *De los sindicatos.*

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los funcionarios a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato, previa notificación a la empresa, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo lo cual, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben 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 empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel funcionario en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### Art. 41. *De los delegados de personal.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado, si lo solicita, acerca de:

a) Todos los asuntos de personal de la Corporación y evolución probable del empleo público.

b) Conocer y tener a su disposición el presupuesto ordinario.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Corporación, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de los centros de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a volumen de empleo.

3. La empresa facilitará a los delegados de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección del centro para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

E) Se reconoce a los delegados de personal la capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los delegados de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de tener representación sindical y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Corporación señale expresamente el carácter reservado.

G) Los delegados velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### 2. Garantías.

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

Poseerán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

Podrán acumularse las horas de los distintos delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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

#### Art. 42. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina y sus organismos autónomos.

b) Los representantes de los funcionarios.

c) Cualesquiera funcionarios de las entidades a las que les resulta de aplicación el presente pacto, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla correspondiente.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACIÓN

#### Art. 43. *Jubilación.*

La jubilación obligatoria del personal funcionario se declarará de oficio al cumplir el trabajador 65 años de edad, siempre que el funcionario afectado por

la extinción de su relación laboral tenga cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En cuanto a las jubilaciones parciales y anticipadas se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable.

CAPÍTULO XIV

OTRAS MATERIAS

Art. 44. *Asesoramiento y defensa legal.*

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

No obstante, la corporación únicamente cubrirá los gastos mínimos que se incluyan en la relación de honorarios profesionales del Colegio de Abogados. Cuando los servicios jurídicos elegidos sean aquellos de los que la Corporación dispone, el servicio recibido será gratuito para el trabajador.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 44. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

Cuando a un funcionario que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, se le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo de conductor.

ANEXO I  
TABLAS RETRIBUTIVAS

SUELDOS Y TRIENIOS ANUALES AÑO 2014

PLUS CONVENIO AÑO 2014

Grupo	Sueldo Euros	Trienios Euros
A1	13.308,60	511,8
A2	11.507,76	417,24
B	10.059,24	366,24
C1	8.640,24	315,72
C2	7.191,00	214,8
E y A.P	6.581,64	161,64

Nivel	Importe euros	Nivel	Importe euros
30	11625	15	3929,28
29	10427,16	14	3660,12
28	9988,8	13	3390,36
27	9550,2	12	3120,84
26	8378,4	11	2851,44
25	7433,64	10	2582,28
24	6995,04	9	2447,64
23	6556,92	8	2312,52
22	6118,08	7	2178
21	5680,2	6	2043,24
20	5276,4	5	1908,48
19	5007	4	1706,52
18	4737,48	3	1505,04
17	4467,96	2	1302,84
16	4199,16	1	1101

ANEXO II

Complemento Especifico FUNCIONARIOS

RPT

SECCIÓN	NIVEL	COPLM. ESPECIF.	GRUPO
SECRETARÍA ALCALDÍA - EVENTUAL-	16	5919,08	16

SECCIÓN	FUNCIONARIOS	NIVEL	COPLM. ESPECIF.	GRUPO
1	<b>TRAFICO Y SEGURIDAD CIUDADANA</b>			
	Oficial jefe de policía local	18	16603,78	C2
	Agente de policía local	16	12781,28	C2
2	<b>SECRETARÍA GENERAL Y SERVICIOS</b>			
	Secretario General	28	33845,41	A1
3	<b>ADMINISTRACION GENERAL</b>			
	Jefe de Sección A.G.	24	13478,9	A1/A2
	Técnico Tic	24	12685,01	A2
	Administrativo	18	8673,03	C1
	Auxiliar	16	6826,94	C2
	Ordenanza	14	6128,6	AP
4	<b>URBANISMO OBRAS Y SERVICIOS</b>			
	Jefe de sección U.O.S.	24	12685,01	A2
	Auxiliar	16	6826,94	C2
5	<b>UNIDAD OPERATIVA DE MANTENIMIENTO</b>			
	Jefe Mantenimiento U.O.	16	9268,66	C2
	Operario mantenimiento U.O.	12	5836,89	AP
6	<b>INTERVENCIÓN GENERAL</b>			
	Interventor General	28	33845,41	A1
7	<b>ADMINISTRACION ECONOMICO</b>			
	Jefe de Sección A.E.F.	24	13478,9	A1/A2
	administrativo - tesorero	18	11701,86	C1
	administrativo	18	8673,03	C1
	auxiliar	16	6826,94	C2

ANEXO III  
GRADOS DE PARENTESCO

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima			

# SECCIÓN SEXTA

## CORPORACIONES LOCALES

### A GUILÓN

Núm. 368

Por resolución de Alcaldía de fecha 5 de enero de 2015 se han aprobado los siguientes padrones de las tasas correspondientes al cuarto trimestre de 2014:

- Vertido-alcantarillado.
- Suministro de agua potable a domicilio.
- Recogida domiciliaria de basuras.
- Impuesto sobre contaminación de las aguas.

Se someten a exposición pública, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período de pago voluntario de cobranza de dichos padrones.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: Los padrones se encuentran expuestos al público por termino de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de Aragón", sección de la provincia de Zaragoza (BOPZ).

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con lo dispuesto en las ordenanzas fiscales y lo dispuesto en el artículo 10.2 del Reglamento regulador del impuesto sobre contaminación de las aguas, el plazo para el pago voluntario será de dos meses a contar desde la publicación de presente edicto en el BOPZ.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento, en horario de atención al público. Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencidos el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

• Tasa por vertido-alcantarillado y tasa por recogida domiciliaria de basuras y suministro de agua potable:

—Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización de la exposición pública del padrón. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuese expresa, y si no lo fuera, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

• Impuesto sobre contaminación de las aguas:

—Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización del período voluntario de pago.

—Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Aguilón, a 5 de enero de 2015. — El alcalde, Andrés Herrando Oliván.

### A GUILÓN

Núm. 369

De acuerdo con lo dispuesto por resolución de 16 de diciembre de 2014 del departamento de Medio Ambiente, y aprobado por resolución de la Alcaldía de fecha 2 de enero de 2015 el plan anual de aprovechamiento de pastos para el año 2015, así como el pliego de condiciones económico-administrativas que lo regirá, se expone al público durante el plazo de ocho días, a los efectos de reclamaciones contra el mismo.

Al mismo tiempo se anuncia la siguiente licitación a la oferta económica más ventajosa.

Monte: "Los Comunes", Z-0019.

Objeto: Aprovechamiento de pastos (ovino).



Superficie: 405 hectáreas.

Período: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Tasación: 1.026,68 euros, al alza.

Monte: "Dehesa Boalar", Z-0020.

Objeto: Aprovechamiento de pastos (ovino).

Superficie: 155 hectáreas.

Período: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Tasación: 392,93 euros, al alza.

Monte: "Valdeherrerá", Z-0022.

Objeto: Aprovechamiento de pastos (ovino).

Superficie: 171,32 hectáreas.

Período: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Tasación: 434,29 euros, al alza.

Proposiciones: El plazo para presentar las proposiciones será de veintiséis días naturales a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el Ayuntamiento y lugares de costumbre de este municipio.

La apertura de las proposiciones se celebrará en el salón de actos de este Ayuntamiento bajo la presidencia del señor alcalde o concejal en quien delegue, a las 13:00 horas del día siguiente hábil a la finalización del plazo de presentación de las proposiciones, y, caso de quedar desierta, a los tres días siguientes a la misma hora y en las mismas condiciones.

Aguilón, a 2 de enero de 2015. — El alcalde, Andrés Herrando Oliván.

## AINZÓN

Núm. 299

Solicitada por José Manuel Sánchez Murillo licencia ambiental de actividades clasificadas ganaderas para instalación de explotación porcina de cebo que se desarrollará en el paraje "Cerrillo", parcela 55 del polígono 27, con referencia catastral 50006A027000550000FI, según el proyecto técnico redactado por el ingeniero agrónomo don Jesús García Betoré, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en la sección de la provincia de Zaragoza del "Boletín Oficial de Aragón" (BOPZ), para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias del este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en la misma durante horario de oficina.

Ainzón, a 7 de enero de 2015. — El alcalde, Francisco Javier Corella Merle.

## ALAGÓN

Núm. 300

Mónica Martínez Pérez ha presentado en este Ayuntamiento solicitud y documentación para obtener licencia ambiental de actividad clasificada para "Ludoteca", a ubicar en calle Pablo Gargallo, 18, según proyecto técnico redactado por el ingeniero industrial don Ángel Naya Gálvez y visado el 23 de julio de 2014 y anexos al citado proyecto, redactados por el mismo ingeniero y visados el 14 de octubre y el 10 de diciembre de 2014.

En cumplimiento del artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se somete el expediente al trámite de información pública por término de quince días, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, a los efectos de que quienes se vean afectados puedan alegar lo que estimen oportuno.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados mediante este anuncio.

El expediente objeto de esta información puede ser consultado en el Ayuntamiento de Alagón, en horario de 9:00 a 14:00.

Alagón, a 5 de enero de 2015. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

## ALAGÓN

Núm. 301

Xiao Yi Wang ha presentado en este Ayuntamiento solicitud y documentación para obtener licencia ambiental de actividad clasificada para comercio menor de toda clase de artículos, a ubicar en avenida Zaragoza, 7, angular calle El Justicia de Aragón, según proyecto técnico redactado por el ingeniero industrial don J. Elías Mantecón Pérez y visado el 24 de septiembre de 2014 y estudio acústico, redactado por el ingeniero técnico industrial don Guillermo Pérez Masferrer en octubre de 2014.

En cumplimiento del artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se somete el expediente al trámite de información pública, por término de quince días, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, a los efectos de que quienes se vean afectados puedan alegar lo que estimen oportuno.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Proce-

dimiento Administrativo Común, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados mediante este anuncio.

El expediente objeto de esta información puede ser consultado en el Ayuntamiento de Alagón, en horario de 9:00 a 14:00.

Alagón, a 5 de enero de 2015. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

## CADRETE

Núm. 359

El Pleno del Ayuntamiento de Cadrete, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de noviembre de 2014, acordó la adhesión al Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas (FACE), cuya recepción de facturas tendrá los mismos efectos que los que se deriven de la presentación de las mismas en el registro administrativo.

Asimismo se ha establecido que los códigos DIR3 que deberán figurar en las facturas electrónicas que se remitan al Ayuntamiento de Cadrete serán los siguientes:

- Código de la oficina contable: L01500665 Ayuntamiento de Cadrete.
- Código del órgano gestor: L01500665 Ayuntamiento de Cadrete.
- Código de la unidad de tramitación: L01500665 Ayuntamiento de Cadrete.

Lo que se hace público en cumplimiento de la disposición adicional sexta de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación de la facturas del sector público, para su difusión y conocimiento a los proveedores.

Cadrete, a 2 de enero de 2015. — La alcaldesa.

## CALATAYUD

Núm. 304

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se somete a información pública el expediente que se tramita a instancia de Carlos Ruiz Bazán, en representación de Maz Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 11, en solicitud de licencia ambiental de actividad clasificada para legalización de la instalación de centro sanitario a emplazar en paseo Ramón y Cajal, 18, de esta localidad.

Durante el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este edicto en el BOPZ, el expediente de halla a disposición del público en el Área de Medio Ambiente, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y deducir, en su caso, las alegaciones u observaciones que tengan por conveniente.

Calatayud, a 30 de diciembre de 2014. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

## CASTILISCAR

Núm. 365

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Castiliscar para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

### Presupuesto ejercicio 2015

#### Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	89.306,35
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	110.110,52
3	Gastos financieros	3.300,00
4	Transferencias corrientes	20.200,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	37.100,00
	Total presupuesto	260.016,87

#### Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	112.325,00
2	Impuestos indirectos	3.200,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	43.650,00
4	Transferencias corrientes	64.641,87
5	Ingresos patrimoniales	36.200,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	260.016,87

**Plantilla de personal**

- A) FUNCIONARIO INTERINO CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL.  
— Secretario/a-interventor/a (agrupación con Layana); Grupo A1, nivel 26.
- B) PERSONAL LABORAL FIJO.  
— Auxiliar administrativa.
- C) PERSONAL LABORAL EVENTUAL:  
— Limpiadora (t/p).  
— Empleado Plan extraordinario empleo DPZ.  
— Operario de servicios (mantenimiento y vigilancia Piscinas).

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Castiliscar, a 13 de enero de 2015. — El alcalde accidental, José Daniel Machín Cortés.

**COMARCA RIBERA BAJA DEL EBRO****Núm. 306**

Habiendo sido intentada sin éxito la práctica de notificaciones de las resoluciones de Presidencia que a continuación se relacionan, por las que se resuelve sancionar a los infractores de los correspondientes expedientes sancionadores promovidos como consecuencia de las denuncias formuladas por los agentes de Protección de la Naturaleza de la Guardia Civil de Zaragoza y de la oficina comarcal de Caspe contra los infractores que a continuación se relacionan, por incumplimiento de la prohibición de realizar acampadas libres en los municipios de esta Comarca, impuesta por el artículo 82, párrafo 11.º, y artículo 83.2 del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Turismo de Aragón, y por el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas, mediante el presente anuncio se notifica a los infractores que a continuación se relacionan las siguientes circunstancias, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con lo dispuesto en el Decreto 28/2001, de 30 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, al no haberse podido efectuar su preceptiva notificación personal en tales domicilios, quedando sus expedientes sancionadores a disposición de sus respectivos infractores en la Secretaría de esta Comarca (actas de denuncias de la Guardia Civil, nombramientos de instructor y secretario, informes de Secretaría, etc.).

**DATOS PARTICULARES:**

- Expediente sancionador número 4/2013:

Persona responsable: Hideg Liviu, con NIE X-6.225.966-G.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 13 de julio de 2013, a las 13:15 horas, en la zona de servidumbre del embalse de Mequenza, perteneciente al término municipal de Cinco Olivas (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 5/2013:

Persona responsable: Ionut Daniel Mihai, con NIF 17.690.354-L.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 7 de mayo de 2013, a las 11:20 horas, a orillas del río Ebro, perteneciente al término municipal de Sástago (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 7/2013:

Persona responsable: David Lewis Evans, con NIE 303.918.694.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 9 de julio de 2013, a las 10:25 horas, en paraje "Mases de Torjué", a orillas del embalse de Mequenza, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 9/2013:

Persona responsable: Nikolai Bankov, con NIE 186.380.585.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 10/2013:

Persona responsable: Emil Tsvetanov Paskov, con NIE 641.395.551.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 11/2013:

Persona responsable: Ivan Borisov Ivanov, con NIE 381.276.654.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 12/2013:

Persona responsable: Tsvetan Borisov Ivanov, con NIE 381.276.399.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 14/2013:

Persona responsable: Kim Owen Hamilton, con NIF 94.471.219.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 15/2013:

Persona responsable: Anthony Ronald P. Taylor, con NIF 801.553.198.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 16/2013:

Persona responsable: Graham John Smith, con NIF 517.414.957.

Hechos expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de septiembre de 2013, a las 11:10 horas, en paraje "Mases de Torjué", ribera del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

**DATOS COMUNES:**

• Infracción y sanción: A pesar de que dichos hechos están configurados en el artículo 83.2 del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Turismo de Aragón, cuya sanción ascendería desde 601 a 6.000 euros, sin embargo dicha infracción debe ser considerada como leve, habida cuenta de las circunstancias específicas del caso conforme a lo dispuesto en el artículo 82, apartado 11.º, del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Turismo de Aragón, proponiéndose su sanción de 60 euros.

A tal efecto se le informa que contra la mencionada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, 116 y concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (reformada por la Ley 4/1999 de 13 de enero), recurso de reposición con carácter potestativo ante esta misma Presidencia, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a aquel en que reciba la presente notificación, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de Zaragoza, en el plazo de los dos meses a contar a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la advertencia de que, de interponer el mencionado recurso potestativo de reposición, no podrá interponer de forma simultánea recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio para el caso de que haya transcurrido un mes desde su interposición, sin que se haya notificado su resolución.

Igualmente se le notifica que si tiene previsto no recurrir dicha resolución, y desea proceder a su abono, puede abonar dicho importe en el período voluntario de pago en la cuenta que esta Comarca de la Ribera Baja del Ebro tiene abierta en la sucursal de Ibercaja del municipio de Quinto con el número IBAN ES86.2085.1374.35.0330038586 y código BIC de Ibercaja CAZRES2Z, dentro del siguiente plazo, a contar (conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 diciembre, General Tributaria), de la siguiente forma:

a) Si la presente notificación la recibe entre los días 1 y 15 del mes, dicho plazo deberá computarse desde la fecha de recepción de la presente notificación hasta el día 20 del mes posterior (o, si este día fuese inhábil, hasta el inmediato hábil siguiente).

b) Si la presente notificación la recibe entre los días 16 y último del mes, dicho plazo deberá computarse desde la fecha de recepción de la presente notificación hasta el día cinco del siguiente mes.

Lo que se le comunica para su conocimiento y efectos oportunos, advirtiéndole que si transcurrido el anterior período voluntario no procediese a su ingreso se procederá a iniciar el correspondiente período ejecutivo, dictándose al efecto la oportuna providencia de apremio, que determinará por sí el devengo

de los siguientes recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada conforme a lo dispuesto en los artículos 26, 28 y 961 de la Ley 58/2003, de 17 diciembre, General Tributaria.

—En caso de que la deuda se satisfaga con anterioridad a la notificación de la providencia de apremio, el recargo exigible será del 5%, y no habrán de satisfacerse intereses de demora.

—En caso de que, notificada la providencia de apremio, se satisfaga el importe de deuda y su recargo dentro de los plazos marcados por el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 diciembre, General Tributaria, el recargo exigible será del 10%, sin necesidad de satisfacerse intereses de demora.

—En último término, agotadas las dos posibilidades anteriores, procederá un recargo del 20%, con exigencia asimismo de los intereses de demora correspondientes.

Quinto, a 11 de diciembre de 2014. — La presidenta, Felisa Salvador Alcaya.

## COMARCA RIBERA BAJA DEL EBRO

Núm. 307

Habiendo sido intentada sin éxito la práctica de notificaciones de las resoluciones de Presidencia que a continuación se relacionan, por las que se resuelve iniciar los correspondientes expedientes sancionadores promovidos como consecuencia de las denuncias formuladas por los agentes de la Dirección General de la Guardia Civil, compañía de Caspe, puesto de Escatrón, contra los infractores que a continuación se relacionan, por incumplimiento de la prohibición de realizar acampadas libres en los municipios de esta Comarca, impuesta por el artículo 82, párrafo 11.º, y artículo 83.2 del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Turismo de Aragón, y por el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas, mediante el presente anuncio se notifica a los infractores que a continuación se relacionan las siguientes circunstancias, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con lo dispuesto en el Decreto 28/2001, de 30 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, al no haberse podido efectuar su preceptiva notificación personal en tales domicilios, quedando sus expedientes sancionadores a disposición de sus respectivos infractores en la Secretaría de esta Comarca (actas de denuncias de la Guardia Civil, nombramientos de instructor y secretario, informes de Secretaría, etc.).

### DATOS PARTICULARES:

- Expediente sancionador número 14/2014:

Persona presuntamente responsable: Tudorel Ciutacu, con NIE X-7.734.881-G. Hechos sucintamente expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 30 de agosto de 2014, a las 9:00 horas, en los márgenes del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 17/2014:

Persona presuntamente responsable: Atanas Todorov Todorov, con NIE X-6.702.397-J.

Hechos sucintamente expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 13 de septiembre de 2014, a las 12:00 horas, en la orilla del río Ebro, perteneciente al término municipal de Alforque (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

- Expediente sancionador número 24/2014:

Persona presuntamente responsable: Nicusor Cenusu, con NIE X-7.322.644-L. Hechos sucintamente expuestos: Incumplir la prohibición de acampada libre, al realizar una acampada libre el día 11 de octubre de 2014, a las 3:30 horas, en los márgenes del río Ebro, perteneciente al término municipal de Escatrón (Zaragoza), al infringir lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 61/2006, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Acampadas.

### DATOS COMUNES:

• Tipo de infracción y posible sanción: Dichos hechos, en función de las circunstancias específicas de cada caso, podrían configurarse como graves (en virtud de lo dispuesto en el art. 83.2 del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Turismo de Aragón), en cuyo caso su sanción podría ascender de 601 a 6.000 euros, o podría ser configurada como una infracción leve (en virtud de lo dispuesto en el art. 82, apartado 11.º del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Turismo de Aragón), en cuyo caso su sanción podría ascender de 60 a 600 euros.

• Instructor: Señor consejero comarcal y presidente de la Comisión de Turismo, don Salvador Soriano Casamián (pudiendo ser recusado conforme a lo dispuesto en el art. 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por los motivos de abstención previstos en el art. 28 de la citada ley).

• Secretario: Señor secretario-interventor de la Comarca, don Jesús Pérez Santafé (pudiendo ser recusado conforme a lo dispuesto en el art. 29 de la Ley

30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por los motivos de abstención previstos en el art. 28 de la citada ley).

• Órgano competente para la resolución del expediente: La presidenta de esta Comarca, doña Felisa Salvador Alcaya, según lo dispuesto en el artículo 92 del Decreto legislativo 1/2013, de 2 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Turismo de Aragón; artículo 21 n) y s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 36 de Decreto legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón.

- Medidas provisionales: No se ha procedido a tomar de momento.

• Derecho a formular alegaciones y derecho a audiencia en el procedimiento y plazos: Los interesados podrán formular alegaciones ante el instructor dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir de la notificación de la presente resolución de iniciación de expediente sancionador, informándole de que se pone a disposición del denunciado dicho expediente hasta el momento de su resolución, con el fin de que pueda ser examinado u obtener las copias que estime convenientes, o aportar la documentación que estime conveniente, en los términos previstos en los artículos 10 a 14 del mencionado Decreto 28/2001.

Finalmente se informa de que, contra la citada resolución de Presidencia, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, 116 y concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (reformada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), recurso de reposición con carácter potestativo ante dicha Presidencia, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a aquél en que se publique el presente anuncio en el BOPZ, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la jurisdicción contencioso-administrativa de Zaragoza, en el plazo de los dos meses a contar a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la advertencia de que, de interponer el mencionado recurso potestativo de reposición, no podrá interponerse de forma simultánea recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio para el caso de que haya transcurrido un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución. No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime procedente.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y con sus respectivos efectos.

Quinto, a 12 de diciembre de 2014. — La presidenta, Felisa Salvador Alcaya.

## G E L S A

Núm. 367

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Gelsa para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

### Presupuesto ejercicio 2015

#### Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	365.540,04
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	662.297,17
3	Gastos financieros	1.601,00
4	Transferencias corrientes	84.392,63
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	185.372,40
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	1,00
	Total presupuesto	1.299.204,24

#### Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	379.327,99
2	Impuestos indirectos	900,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	383.644,15
4	Transferencias corrientes	242.396,64
5	Ingresos patrimoniales	146.694,62
6	Enajenación de inversiones reales	1,00
7	Transferencias de capital	146.239,84
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	1.299.204,24



**Plantilla de personal****I. PLAZAS DE FUNCIONARIOS:** Cuatro.**1. Con habilitación de carácter estatal:**

—Una plaza de secretario-interventor, grupo A/B, nivel 26.

**2. De escala de Administración general:** Tres.

—Una plaza de técnico de gestión de la subescala de gestión (orientación subvenciones, contratación y hacienda local), grupo A subgrupo A2, nivel 22.

—Una plaza de auxiliar administrativo, grupo C2, nivel 18.

—Una plaza de auxiliar funcionario de servicios múltiples, grupo C2, nivel 14.

**II. PLAZAS DE PERSONAL LABORAL:** Once.

—Dos plazas de profesora generalista de educación de adultos-bibliotecaria.

—Cuatro plazas de operario de la brigada de obras y servicios municipales.

—Dos plazas de empleada de limpieza.

—Una plaza de monitora de la ludoteca.

—Una plaza de monitor del espacio joven.

—Dos plazas de socorrista de piscinas.

Dentro de las bases de ejecución del presupuesto figura la norma de carácter general sobre la factura electrónica, que contempla que los códigos DIR3 de esta Ayuntamiento, de acuerdo con su estructura organizativa, son:

—Código de la oficina contable: L01501190.

—Código del órgano gestor: L01501190.

—Código de la unidad de tramitación: L01501190.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Gelsa, a 12 de enero de 2015. — El alcalde, José Miguel Almorín Roche.

**LA ALMOLDA****Núm. 329**

Solicitada por Roberto Jaimejuan Ribes, en representación de la sociedad Bovcat, S.C.C.L., licencia ambiental de actividades clasificadas para explotación porcina para 1.999 plazas de cerdos de cebo en este término municipal, polígono 10, parcela 50, según el proyecto técnico redactado por el ingeniero técnico agrícola don Jordi Vidal Molins, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias del este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en la misma durante horario de oficina.

La Almolda, a 2 de enero de 2015. — El alcalde, María Isabel Olona Blasco.

**LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA****Núm. 334**

Intentada notificación personal a los interesados que se indican en anexo sin haber podido llevarla a cabo, se realiza dicha notificación a través del presente edicto, a tenor de lo dispuesto en el artículo 59-5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La notificación tiene por objeto dar de baja de oficio en el padrón municipal de habitantes a las personas indicadas en el anexo por no residir en la actualidad en los lugares de empadronamiento, contando con el informe favorable del Consejo Provincial de Empadronamiento, y habiéndose dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales aprobado por el Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio.

Los interesados podrán interponer los recursos administrativos de reposición, potestativo ante la Alcaldía en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el BOPZ, previo al contencioso-administrativo, que también podrá interponerse directamente, en el plazo de dos meses, contados desde la publicación del presente edicto o desde la resolución del de reposición, o la desestimación presunta por transcurso de un mes sin resolución expresa.

La Almunia de Doña Godina, a 5 de enero de 2015. — El alcalde, Victoriano Herraiz Franco.

**ANEXO****Nombre y apellidos y documento**

ADINA GABRIELA BIRLIGEA. X7667877E.

KARINA ALICIA IOANICIU. —.

MAREK JOZEF KOSIBA. Y0449099S.

EDWARD DACHOR. Y0449091F.

WACLAW STANISLAW BAK. Y0449157G.

GEORGIANA MARIA SABAU. Y0985279L.

CRISTINA GABRIELA VOICU. X6682459Q.

IOAN ADRIAN SANDOR. Y0538174B.

SINAN AZIS. X8254469E.

SHARA ERIKA NUTU STANESCU. —.

HOURIYA FAROUKI. X8197372B.

MOURAD BENHARI. X6104373N.

RAYAN KHALES. Y2678763J.

LIVIU PETRISOR. X9557709J.

REMUS MARCEL PETRISOR. X7691694B.

ROXANA ANASTASIE. Y1327803G.

LUCA SEBASTIAN PETRISOR. —.

PAMFILIA PADUREAN. X9195456X.

SERGIU PADUREAN. X8380399G.

TRAIAN PADUREAN. X8069156C.

GINA ANGHEL. X5810415V.

MADALIN MIHAI COCHINTU. 358646.

ALEXANDRU CATALIN CHIOREAN. Y1962282M.

HDDA TIMARGHINE. JI8724238.

**LA MUELA****Núm. 363**

Por resolución de Alcaldía de fecha 8 de enero de 2015 se aprobó el padrón de la tasa por prestación de servicios en:

—Guardería infantil del mes de diciembre de 2014.

—Tasa por utilización del aparcamiento municipal en el mes de enero de 2015.

Dicho padrón estará expuesto al público, a disposición de los interesados, en las oficinas municipales, al objeto de que puedan examinarlo y formular reclamaciones, en su caso, durante el plazo de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

Los interesados podrán interponer contra el acto administrativo de aprobación del padrón recurso de reposición ante la alcaldesa del Ayuntamiento de La Muela en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al del término de la exposición pública.

El período de cobro en voluntaria de los recibos correspondientes a dichos padrones comprenderá dos meses naturales, a contar desde el día siguiente al de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Transcurrido el plazo voluntario de pago sin que se haya efectuado el pago, se iniciará el período ejecutivo que determina el devengo de los recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada, en los términos previstos en los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003.

La Muela, a 8 de enero de 2015. — La alcaldesa, María Soledad Aured de Torres.

**LA MUELA****Núm. 364**

Por resolución de Alcaldía de fecha 8 de enero de 2015 se aprobó el padrón de la tasa por prestación de servicios en:

—Tasa por recogida domiciliaria de residuos sólidos urbanos correspondientes al cuarto trimestre de 2014.

—Canon de labor y siembra domiciliaria correspondientes al cuarto trimestre de 2014.

Dicho padrón estará expuesto al público, a disposición de los interesados, en las oficinas municipales, al objeto de que puedan examinarlo y formular reclamaciones, en su caso, durante el plazo de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

Los interesados podrán interponer contra el acto administrativo de aprobación del padrón recurso de reposición ante la alcaldesa del Ayuntamiento de La Muela en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al del término de la exposición pública.

El período de cobro en voluntaria de los recibos correspondientes a dichos padrones comprenderá dos meses naturales a contar desde el día siguiente al de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Transcurrido el plazo voluntario de pago sin que se haya efectuado el pago, se iniciará el período ejecutivo que determina el devengo de los recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada, en los términos previstos en los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003.

La Muela, a 8 de enero de 2015. — La alcaldesa, María Soledad Aured de Torres.

**L A Y A N A****Núm. 358**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Layana para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

**Presupuesto ejercicio 2015***Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	19.000,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	42.550,00

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
3	Gastos financieros	3.500,00
4	Transferencias corrientes	27.203,00
6	Inversiones reales	4.000,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	9.600,00
	Total presupuesto	105.853,00

#### Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	38.500,00
2	Impuestos indirectos	927,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	27.400,00
4	Transferencias corrientes	35.100,00
5	Ingresos patrimoniales	1.926,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	2.000,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	105.853,00

#### Plantilla de personal

##### A) FUNCIONARIO INTERINO:

—Una plaza de secretaria-interventora, grupo A1, nivel 26, con habilitación de carácter estatal en agrupación con el Ayuntamiento de Castiliscar.

##### B) PERSONAL LABORAL EVENTUAL:

—Una plaza de operario de servicios.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Layana, a 13 de enero de 2015. — El alcalde, Jesús Gay Cortés.

## LOS PINTANOS

Núm. 415

La Asamblea Vecinal del municipio de Los Pintanos, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de enero de 2015, adoptó, con veinticinco votos a favor y dieciséis en contra, lo que constituye mayoría absoluta de los cuarenta y tres miembros que conforman la Asamblea Vecinal, el acuerdo que se detalla a continuación:

##### ACUERDO:

Primero. — Aprobar provisionalmente que el municipio de Los Pintanos (Zaragoza) deje de funcionar en régimen de Concejo Abierto y pase a funcionar como Ayuntamiento con concejales a partir de las próximas elecciones municipales.

Segundo. — Someter el acuerdo provisional a información pública por el plazo de un mes mediante su remisión al BOPZ y su inclusión en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

Tercero. — Si durante el período de información pública se presentasen alegaciones se valorarán previamente a la aprobación definitiva por la Asamblea Vecinal.

Cuarto. — Publicar el presente acuerdo en el BOPZ para su general conocimiento.

Quinto. — Remitir al Gobierno de Aragón copia completa del expediente tramitado, en particular de los certificados de los acuerdos que adopte este Ayuntamiento, de la exposición pública del acuerdo provisional y el resultado de la misma y, en su caso, de la valoración de las alegaciones presentadas para que adopte la resolución que corresponda.

Lo que se expone al público por espacio de un mes a fin de que los interesados puedan presentar alegaciones.

Los Pintanos, a 13 de enero de 2015. — El alcalde, Guillermo Garcés Buesa.

## LOS PINTANOS

Núm. 416

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 13 de enero de 2015, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Los Pintanos para el ejercicio 2015, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 290.000 euros y el estado de ingresos a 290.000 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días, durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

Los Pintanos, a 14 de enero de 2015. — El alcalde, Guillermo Garcés Buesa.

## MAELLA

Núm. 357

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 23 de diciembre de 2014, el presupuesto municipal para 2015, así como la plantilla de personal que comprende todas las plazas correspondientes a funcionarios, personal laboral y eventual, a tenor de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), queda de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente en el BOPZ, durante cuyo plazo los interesados que ostenten dicha condición, de acuerdo con lo establecido en el artículo 170.1 del texto legal antes citado, podrán examinarlo y, en su caso, presentar las reclamaciones al mismo que estimen convenientes, significando que únicamente podrán presentar reclamaciones por los motivos que se contiene en el artículo 170.2 del referido texto legal.

Las reclamaciones serán presentadas en la Secretaría, en horario de 9:00 a 14:00 horas, y dirigidas al señor alcalde-presidente, siendo resueltas por el Pleno de la Corporación.

En el supuesto de que no sea presentada reclamación alguna, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado, y en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes de plazo para resolverlas.

Maella, a 26 de diciembre de 2014. — El alcalde, Jesús Zenón Gil Ferrer.

## MALLÉN

Núm. 385

Aprobada inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Mallén, en sesión extraordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2014, la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre bienes inmuebles del Ayuntamiento de Mallén.

Sometida la misma a información pública mediante edicto publicado en el BOPZ núm. 277, de fecha de 2 de diciembre de 2014, y no habiéndose presentado reclamaciones ni alegaciones durante el mismo, por resolución de Alcaldía se eleva a definitiva, introduciendo el artículo 17 con la siguiente redacción:

«Art. 17. *Forma de pago.*

De conformidad con lo regulado en los artículos 9 y 10 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el pago de los recibos de bienes inmuebles urbanos y rústicos domiciliados y de un importe superior a 50 euros se realizará en dos fracciones, sin intereses, dentro del mismo ejercicio. El calendario de pago será establecido por el órgano gestor del impuesto».

La presente modificación de la Ordenanza fiscal entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2015 permaneciendo vigente, sin interrupción, en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

Contra el presente acuerdo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Mallén, a 13 de enero de 2015. — El alcalde, Pedro Luis Lalaguna Modrego.

## MALUENDA

Núm. 409

ANUNCIO relativo a exposición pública y período voluntario de cobranza de la tasa por servicio de suministro de agua potable-alcantarillado y canon de saneamiento correspondiente al cuarto trimestre de 2014.

Por resolución de la alcaldesa de fecha 8 de enero de 2015 fue aprobado el padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable-alcantarillado y canon de saneamiento del cuarto trimestre de 2014, el cual permanecerá expuesto al público a efectos de reclamaciones en las oficinas de la empresa concesionaria del servicio, Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (Gestagua), sitas en calle Vía Dueville, 2, bajos, Calatayud, por el plazo reglamentario de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Transcurrido el plazo de reclamaciones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación y el Reglamento regulador del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón, se pondrán al cobro los recibos correspondientes a dicho padrón y período durante el plazo de un mes, en las oficinas del Servicio de Gestión y Técnicas del Agua, en horario de 10:00 a 13:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, y en las oficinas de las entidades colaboradoras autorizadas al efecto.

Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en las oficinas del servicio Gestión y Técnicas del Agua, S.A., sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago.

Transcurridos los plazos de pago en período voluntario sin haber efectuado el ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y deventarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas del procedimiento.

**RECURSOS:**

• Tasa por suministro de agua: Los recursos a interponer serán el de reposición ante el Excmo. Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de la finalización de la exposición pública del padrón. Contra la desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuera expresa, y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

• Canon de saneamiento: Los recursos a interponer son: con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de cobranza; reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente a la finalización del período voluntario de cobranza, o en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, si fuera expresa, y si no lo fuere, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

No podrá simultanarse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Maluenda, a 9 de enero de 2015. — La alcaldesa, María del Carmen Herrero Abián.

**MANCOMUNIDAD****SIERRA DE LUNA-LAS PEDROSAS****Núm. 342**

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Mancomunidad Sierra de Luna-Las Pedrosas para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

*Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	17.200,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	21.400,00
3	Gastos financieros	200,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	6.000,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	1.000,00
	Total presupuesto	45.800,00

*Estado de ingresos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	20.300,00
4	Transferencias corrientes	18.400,00
5	Ingresos patrimoniales	100,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	6.000,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	1.000,00
	Total presupuesto	45.800,00

*Plantilla de Personal***A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:**

— Secretaría-Intervención. Exenta (las funciones reservadas son realizadas por el sistema de acumulación).

**C) PERSONAL LABORAL EVENTUAL.**

— Una plaza auxiliar administrativo (ocho horas semanales).

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto

legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Sierra de Luna, a 30 de diciembre de 2014. — El presidente, Raúl Navarro Carrillo.

**MANCOMUNIDAD SIERRA VICOR-ESPIGAR****Núm. 355****ANUNCIO sobre aprobación de adhesión al Punto General Entrada Facturas Electrónicas de la Administración del Estado (FACE).**

La Mancomunidad Sierra Vicor-Espigar, por resolución de su presidente de fecha 29 de diciembre de 2014, resolvió el acuerdo, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Visto el expediente iniciado mediante resolución de Presidencia de fecha 20 de noviembre de 2014 para la adhesión al Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas de la Administración General del Estado (FACE).

Visto el informe de Secretaría de 20 de noviembre de 2014, sobre legislación aplicable y procedimiento a seguir.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de las facturas en el sector público, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, el Pleno adopta el siguiente

**ACUERDO:**

Primero. — Adherirse al Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas de la Administración del Estado (FACE), disponible en la dirección URL <https://face.gob.es/>, cuya recepción de facturas tendrá los mismos efectos que los que se deriven de la presentación de las mismas en el registro administrativo.

Segundo. — Impulsar que mediante la Ordenanza reguladora de la factura electrónica, las facturas cuyo importe sea menor de 5.000 euros, impuestos incluidos, queden excluidas de la obligación de facturación electrónica.

Tercero. — Establecer que los códigos DIR3 de este Ayuntamiento, de acuerdo con su estructura organizativa, son:

— Código de la oficina contable: L05500035.

— Código del órgano gestor: L05500035.

— Código de la unidad de tramitación: L05500035.

Estos códigos serán indispensables para la remisión de todas las facturas electrónicas.

Cuarto. — Remitir el acuerdo de adhesión al Punto de Entrada de Facturas Electrónicas de la Administración Central (FACE), para su difusión y conocimiento a los proveedores, tal y como establece la disposición adicional sexta de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de las facturas en el sector público, al BOPZ y a la sede electrónica.

Quinto. — Remitir el acuerdo de adhesión al Punto de Entrada de Facturas Electrónicas de la Administración Central (FACE) del Ayuntamiento al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por los medios telemáticos habilitados al efecto».

Toledo, a 29 de diciembre de 2014. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

**NIGÜELLA****Núm. 406**

No habiéndose presentado reclamaciones en el período de exposición pública, queda aprobada definitivamente la modificación de la tarifa de las siguientes ordenanzas fiscales vigentes en municipio tal y como se indica a continuación:

- Suministro agua, cuota fija: 20 euros
- Suministro agua a viviendas: 0,60 euros/metro cúbico.
- Servicio de recogida basuras: 15 euros trimestrales.
- Prestación del servicio de cementerio municipal: Generalidad de los nichos, 770 euros por unidad.
- Aprovechamiento pastos y tarjetas coto caza: Aumento del 5% sobre la tarifa actual.
- Aprovechamiento fincas comunales de leñosos, 6,50 euros la yubada, y de tierra blanca, 3,50 euros la yubada anuales.
- Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica: Aumento de un 5% sobre la tarifa actual, quedando esta como se relaciona a continuación:

**A) Turismos:**

De menos de 8 caballos fiscales: 16,20 euros.

De 8 hasta 11,99, caballos fiscales: 43,75 euros.

De 12 hasta 15,99 caballos fiscales: 92,30 euros.

De 16 hasta 19,99 caballos fiscales: 114,95 euros.

De 19,99 hasta 99,99 caballos fiscales: 145,15 euros.

**B) Autobuses:**

De menos de 21 plazas: 106,85 euros.

De 21 a 50 plazas: 155,70 euros.

De más de 50 plazas: 190,30 euros.



**C) Camiones:**

De menos de 1.000 kilogramos de carga útil: 54,20 euros

De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil: 106,85 euros.

De 2.999 a 9.999 kilogramos de carga útil: 155,70 euros.

De más de 9.999 kilogramos de carga útil: 190,30 euros.

**D) Tractores:**

De menos de 16 caballos fiscales: 23,90 euros.

De 16 a 25 caballos fiscales: 35,35 euros.

De más de 25 caballos fiscales: 107,75 euros.

**E) Remolques:**

De menos de 1.000 y más de 750 kilogramos de carga útil: 23,90 euros.

De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil: 35,35 euros.

De más de 2.999 kilogramos de carga útil: 107,75 euros.

**F) Otros vehículos:**

Ciclomotores: 5,70 euros

Motocicletas de hasta 125 centímetros cúbicos: 5,70 euros.

Motocicletas de más 125 a 250 centímetros cúbicos: 9,75 euros.

Motocicletas de más 250 hasta 500 centímetros cúbicos: 19,40 euros.

Motocicletas de más 500 hasta 1.000 centímetros cúbicos: 39,40 euros.

Motocicletas de más de 1.000 centímetros cúbicos: 75,95 euros.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Nigüella, a 7 de enero de 2015. — El alcalde, Luis Brusil Sánchez.

**NIGÜELLA****Núm. 407**

No habiéndose presentado reclamaciones en el período de exposición pública, queda aprobada definitivamente la modificación de los artículos 2.º, 5.º y 8.º de la Ordenanza fiscal reguladora del aprovechamiento de tierras de montes comunales vigente actualmente en este municipio, quedando redactados como se indica a continuación:

Art. 2.º Podrán ser titulares de concesiones para el aprovechamiento agrícola de parcelas comunales aquellas personas físicas que acrediten ser mayores de edad o menores emancipados y figuren inscritos en los padrones municipales como vecinos y residentes en la localidad con una antigüedad mínima de tres años.

Art. 5.º Las concesiones para el aprovechamiento agrícola de parcelas comunales serán de carácter personal e intransferible, la explotación del aprovechamiento deberá llevarse a cabo directamente por el titular de la concesión o por personas a su cargo, excepto en los supuestos contemplados en la presente Ordenanza de permuta o subarriendo entre vecinos.

Art. 8.º Las concesiones para el aprovechamiento agrícola de parcelas comunales se adjudicarán por el Pleno del Ayuntamiento, previa solicitud del interesado, que será informada por la Junta Vecinal.

Las adjudicaciones de concesiones para el aprovechamiento agrícola de parcelas comunales se realizarán mediante clasificación por orden de preferencia de los solicitantes, establecida según baremo elaborado en función de la concurrencia en los mismos de las siguientes circunstancias:

a) Ser profesional de la agricultura.

b) Ostentar la cualidad de joven agricultor.

c) Ser heredero legal o familiar hasta un segundo grado de consanguinidad o colateralidad del adjudicatario anterior de la parcela de que se trate en aquellos supuestos de jubilación, fallecimiento o incapacidad del mismo.

d) La entidad de cargas familiares del solicitante, el nivel de ingresos de la unidad familiar y la disponibilidad o no de otras fincas rústicas, sean de titularidad municipal o privada.

e) Cualesquiera otras que, además de las anteriores, se consideren de interés en cada caso por el órgano municipal a quien corresponda elaborar la clasificación.

El Ayuntamiento podrá declarar resueltas las concesiones para el aprovechamiento agrícola de parcelas comunales, en los siguientes supuestos:

1. Cuando el titular de la concesión dejara de reunir los requisitos exigidos para su otorgamiento.

2. Cuando el titular de la concesión causara daños, o permitiese que personas a su cargo los causaren, a la parcela adjudicada o a los elementos integrantes de la misma y se negare a reparar o resarcir los mismos, o llevarse a cabo en cualquiera de las parcelas comunales actuaciones no autorizadas por el Ayuntamiento.

3. Cuando el titular de la concesión no abone en período voluntario el canon de la misma.

4. Cuando el titular de la concesión no realice las labores de cultivo y siembra o las realice de forma que manifiesta e intencionadamente perjudiquen a la parcela o no se ajuste a los usos y costumbres de un buen agricultor.

5. Cuando el titular de la concesión no lleve a cabo directamente bien por sí o por persona a su cargo la explotación de la parcela.

6. Por causa de interés social o utilidad pública apreciada por el Pleno de la Corporación.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Nigüella, a 7 de enero de 2.015. — El alcalde, Luis Brusil Sánchez.

**NOVILLAS****Núm. 310**

Por acuerdo del Pleno adoptado en sesión del día 9 de enero de 2015 se ha declarado desierto al no presentarse proposición alguna el procedimiento de contratación para la explotación del bar-cafetería del edificio social y comunitario municipal, así como del mantenimiento, limpieza y conservación de todas las instalaciones, dependencias y bienes muebles que comprende, cuyo expediente fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha 25 de noviembre de 2014.

Novillas, a 10 de enero de 2015. — El alcalde, José Ayesa Zordia.

**ORCAJO****Núm. 361**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Orcajo para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos

**Presupuesto ejercicio 2015***Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe
1.	Gastos de personal	16.222,78.
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	20.320,12
4.	Transferencias corrientes	3.312,95
6.	Inversiones reales	152.263,07
Total presupuesto de gastos		192.118,92

*Estado de ingresos*

Capítulo	Descripción	Importe
1.	Impuestos directos	1.706,19.
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	4.475,00
4.	Transferencias corrientes	172.447,73
5.	Ingresos patrimoniales	13.490,00
Total presupuesto ingresos		192.118,92

*Plantilla de personal*

—Existe una plaza de secretario-interventor, grupo B, en agrupación con otros municipios

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Orcajo, a 30 de diciembre de 2014. — El alcalde, Pedro Luis Aparicio Ramiro.

**PLEITAS DE JALÓN****Núm. 344**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Pleitas de Jalón para el ejercicio 2013, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

*Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	21.636,12
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	62.621,30
3	Gastos financieros	16.488,32

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
4	Transferencias corrientes	4.001,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	47.796,07
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	18.668,73
Total presupuesto		171.211,54

#### Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	13.500,00
2	Impuestos indirectos	3.000,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	8.700,00
4	Transferencias corrientes	42.250,00
5	Ingresos patrimoniales	103,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	103.658,54
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
Total presupuesto		171.211,54

#### Plantilla de Personal

##### A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:

—Una plaza de secretario-interventor.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Pleitas de Jalón, a 29 de diciembre de 2014. — El alcalde, Joaquín Tremul Montegui.

## SABIÑÁN

### Núm. 353

El Pleno del Ayuntamiento de Sabiñán, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de noviembre de 2014, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza municipal reguladora de la factura electrónica, sometiendo el expediente a información pública en el BOPZ núm. 282, de 10 de diciembre de 2014.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio de la Ordenanza municipal reguladora de la factura electrónica, cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, y en el artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Contra el presente acuerdo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, con sede en Zaragoza, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sabiñán, 12 de enero de 2015. — El alcalde, Ignacio Marcuello Casorrán.

#### ANEXO

##### ORDENANZA REGULADORA DE LA FACTURA ELECTRÓNICA

###### Artículo 1. *Ámbito objetivo.*

En base a lo dispuesto en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y la creación del registro contable de facturas del sector público, se regula a través de la presente Ordenanza los requisitos técnicos de las facturas electrónicas remitidas a través del punto general de entrada de facturas del Estado (FACE), al que se encuentra adherido el Ayuntamiento de Sabiñán.

Quedan excluidas de la obligación de facturación electrónica las facturas cuyo importe sea hasta 5.000 euros, impuestos incluidos, las cuales podrán ser presentadas en formato papel en el registro de entrada del Ayuntamiento de Sabiñán.

Las facturas por importe superior a 5.000 euros, impuestos incluidos, sí deberán presentarse de forma electrónica a través del Punto General de Entrada del Estado (FACE), al que se encuentra adherido el Ayuntamiento de Sabiñán.

###### Artículo 2. *Ámbito subjetivo.*

Lo previsto en la presente Ordenanza será de aplicación a las facturas emitidas en el marco de las relaciones jurídicas entre proveedores de bienes y servicios y el Ayuntamiento de Sabiñán.

###### Artículo 3. *Obligación de presentación de facturas en el registro.*

El proveedor que haya expedido la factura por los servicios prestados o bienes entregados al Ayuntamiento de Sabiñán tendrá la obligación, a efectos de lo dispuesto en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de presentarla ante un

registro administrativo, en los términos previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de treinta días desde la fecha de entrega efectiva de las mercancías o la prestación de servicios. En tanto no se cumplan los requisitos de tiempo y forma de presentación establecidos en esta ley no se entenderá cumplida esta obligación de presentación de facturas en el registro.

###### Artículo 4. *Uso de la factura electrónica.*

Todos los proveedores que hayan entregado bienes o prestado servicios al Ayuntamiento de Sabiñán podrán expedir y remitir factura electrónica.

En todo caso, estarán obligadas a expedir la factura electrónica a partir del 15 de enero de 2015, y a su presentación a través del Punto General de Entrada que corresponda (FACE), las entidades siguientes cuando el importe de la factura sea por importe superior a 5.000 euros, impuestos incluidos:

- Sociedades anónimas.
- Sociedades de responsabilidad limitada.
- Personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica que carezcan de nacionalidad española.
- Establecimientos permanentes y sucursales de entidades no residentes en territorio español en los términos que establece la normativa tributaria.
- Uniones temporales de empresas.
- Agrupación de interés económico, agrupación de interés económico europea, fondo de pensiones, fondo de capital riesgo, fondo de inversiones, fondo de utilización de activos, fondo de regularización del mercado hipotecario, fondo de titulación hipotecaria o fondo de garantía de inversiones.

###### Artículo 5. *Exclusión de facturación electrónica.*

Quedan excluidas de la obligación de facturación electrónica las facturas cuyo importe sea hasta 5.000 euros, impuestos incluidos, las cuales podrán ser presentadas en formato papel en el registro de entrada del Ayuntamiento de Sabiñán. Las mismas deberán ajustarse a lo dispuesto en el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

Se determina por este Ayuntamiento establecer este importe de 5.000 euros, incluyendo impuestos, de conformidad con el criterio de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa en sus informes 43/2008, de 28 de julio de 2008, y 26/2008, de 2 de diciembre de 2008, dispone que el precio del contrato debe entenderse como el importe íntegro que por la ejecución del contrato percibe el contratista, incluido el impuesto sobre el valor añadido.

También quedan excluidas de la obligación de facturación electrónica las facturas emitidas por los proveedores a los servicios en el exterior, hasta que dichas facturas puedan satisfacer los requerimientos para su presentación a través del Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas, de acuerdo con la valoración del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, y los servicios en el exterior dispongan de los medios y sistemas apropiados para su recepción en dichos servicios.

###### Artículo 6. *Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas.*

El Ayuntamiento de Sabiñán dispondrá de un punto general de entrada de facturas electrónicas a través del cual se recibirán todas las facturas electrónicas que correspondan a entidades, entes y organismos vinculados o dependientes. El Ayuntamiento de Sabiñán está adherido a la utilización del punto general de entrada de facturas electrónicas que proporciona el Estado (FACE).

Los códigos DIR3 de este Ayuntamiento, de acuerdo con su estructura organizada, son:

- Código de la oficina contable: L01502416 Ayuntamiento de Sabiñán.
- Código del órgano gestor: L01502416 Ayuntamiento de Sabiñán.
- Código de la unidad de tramitación: L01502416 Ayuntamiento de Sabiñán.

Los pliegos de cláusulas administrativas de todos los concursos que publiquen este Ayuntamiento deberán contener esta codificación, que será indispensable para la remisión de todas las facturas electrónicas.

El Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas proporcionará una solución de intermediación entre quien presenta la factura y la oficina contable competente para su registro.

El Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas permitirá el envío de facturas electrónicas en el formato que se determina en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre. El proveedor o quien haya presentado la factura podrá consultar el estado de la tramitación de la factura.

Todas las facturas electrónicas presentadas a través del punto general de entrada de facturas electrónicas producirán una entrada automática en un registro electrónico de la Administración pública gestora de dicho punto general de entrada de facturas electrónicas, proporcionando un acuse de recibo electrónico con acreditación de la fecha y hora de presentación.

El punto general de entrada de facturas electrónicas proporcionará un servicio automático de puesta a disposición o de remisión electrónica de las mismas a las oficinas contables competentes para su registro.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Disposición adicional primera. *Entrada en vigor de la factura electrónica.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional octava de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el sector público, entrará en vigor el 15 de enero de 2015.

Disposición adicional segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez se haya publicado completamente su texto en el BOPZ y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, reguladora de Bases de Régimen Local, todo ello de conformidad con el artículo 70.2 de la citada ley.

## SOBRADIEL

Núm. 362

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Sobradiel para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

### Presupuesto general 2015

#### Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	356.570,68
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	526.608,91
3	Gastos financieros	0,00
4	Transferencias corrientes	94.970,90
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	141.988,40
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	6.106,67
	Total presupuesto	1.126.245,56

#### Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	464.276,89
2	Impuestos indirectos	12.292,38
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	234.647,64
4	Transferencias corrientes	225.617,81
5	Ingresos patrimoniales	89.369,53
6	Enajenación de inversiones reales	100,00
7	Transferencias de capital	99.941,31
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	1.126.245,56

### Plantilla de personal

#### A) PERSONAL FUNCIONARIO:

a) Habilitación de carácter estatal:

b) Secretaría:

—Una plaza de Secretaría-Intervención, grupo A/B, subgrupo A1/A2, nivel 26.

a) Escala de Administración General:

b) Subescala administrativa:

—Una plaza de administrativo, vacante, grupo C, subgrupo C1, nivel 16.

c) Subescala auxiliar administrativo:

—Una plaza de auxiliar administrativo, vacante, grupo C, subgrupo C2, nivel 10.

#### B) PERSONAL LABORAL:

—Una plaza de educadora de adultos, a tiempo parcial (con carácter fijo-discontinuo), grupo B.

—Una plaza de profesora de Educación Infantil, interino laboral, vacante, grupo B.

—Una plaza de técnico de Educación Infantil, interino laboral, vacante, grupo C1.

—Una plaza de bibliotecaria a tiempo parcial (con carácter fijo indefinido), grupo B.

—Una plaza de auxiliar administrativo, a tiempo completo (de reserva funcional) (con carácter fijo indefinido), grupo C, subgrupo C1, nivel 10.

—Una plaza de operario de servicios múltiples, oficial-encargado a tiempo completo (con carácter fijo indefinido), grupo E.

—Una plaza de limpiadora del colegio público a tiempo parcial (con carácter fijo-indefinido), grupo E.

—Una plaza de limpiadora de la Escuela Infantil y Ayuntamiento a tiempo completo (con carácter fijo indefinido), grupo E.

—Una plaza de limpiadora del Ayuntamiento a tiempo parcial (con carácter fijo indefinido), grupo E.

#### C) PERSONAL LABORAL DE DURACIÓN LIMITADA:

—Una plaza de auxiliar administrativo, hasta que se apruebe la plaza de auxiliar administrativo funcionario que se ofertó al público con la aprobación del presupuesto de 2009, grupo C, subgrupo C2, nivel 10.

—Una plaza de animadora sociocultural a tiempo parcial.

—Una plaza de monitor deportivo

#### Resumen:

Número total de funcionarios de carrera, 1.

Número total de funcionarios de carrera vacante, 2.

Número total de personal laboral fijo a tiempo completo, 3.

Número total de personal laboral carácter fijo-discontinuo, 1

Número total de personal laboral fijo a tiempo parcial, 3.

Número total de personal laboral vacantes, 2.

Número total de personal laboral de duración limitada, 3.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Sobradiel, a 13 de enero de 2015. — El alcalde, Jaime Izaguerri Aznar.

## TORRIJO DE LA CAÑADA

Núm. 384

Por resolución del alcalde de fecha 9 de enero de 2015, se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable, tasa de alcantarillado y del impuesto sobre la contaminación de las aguas de la Comunidad Autónoma de Aragón correspondiente al cuarto trimestre de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua, tasa de alcantarillado y del impuesto de la contaminación de las aguas se encuentra expuesto al público por término de veinte días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con lo regulado en la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por servicio de suministro de agua potable, tasa de alcantarillado y con el artículo 10.2 del Reglamento regulador del canon de saneamiento, el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses a contar desde la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial de Aragón", sección provincia de Zaragoza.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso, en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.

#### RÉGIMEN DE RECURSOS:

• Tasa por suministro de agua (la liquidación no agota la vía administrativa):

—Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

• Impuesto sobre la contaminación de las aguas:

—Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de quince días hábiles a partir del día siguiente al del inicio del período voluntario o de cobranza.

—Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al del inicio del período voluntario de cobranza o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta. Contra su desestimación cabe recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución de reclamación, si fuera expresa, y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Torrijo de la Cañada, a 9 de enero de 2015. — El alcalde, Juan Domingo Pacheco Lafuente.



**UNDUÉS DE LERDA****Núm. 347**

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 19 de septiembre de 2014, ha aprobado inicialmente el expediente número 2 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Undués de Lerda para el ejercicio 2014.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 177 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Undués de Lerda, a 20 de septiembre de 2014. — El alcalde, Juan Arboniés Moliner.

**SECCIÓN SÉPTIMA****ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgados de lo Social****JUZGADO NÚM. 1****Núm. 218**

Don José Antonio Laguardia Hernando, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Julián Restrepo García contra Hoistmachinery, S.A., en reclamación por cantidad, registrado con el número de procedimiento ordinario 782/2014, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Hoistmachinery, S.A., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 29 de junio de 2015, a las 10:50 horas, en la oficina judicial (sita en avenida Ranillas, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta 2.ª). De no alcanzar avenencia en dicho acto, deberá acudir seguidamente a la correspondiente sala de vistas núm. 28 (planta baja), al objeto de celebrar el correspondiente juicio, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Hoistmachinery, S.A., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a treinta de diciembre de dos mil catorce. — El secretario judicial, José Antonio Laguardia Hernando.

**JUZGADO NÚM. 2****Núm. 220**

Doña Pilar Zapata Camacho, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 118/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Daniel Candao Romo contra la empresa K2 Montajes, S.L.U., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado decreto de insolvencia de fecha 23 de diciembre de 2014.

Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188 de la Ley de la Jurisdicción Social). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 años en la cuenta número 4914-0000-64-011814 en el Grupo Santander, debiendo indicar en el campo "concepto" la indicación "recurso", seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones secretario judicial". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso", seguida del "31 Social-Revisión de resoluciones secretario judicial". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de

"observaciones" la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono, en todo caso, el Ministerio fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a K2 Montajes, S.L.U., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, haciéndole saber que el contenido íntegro de dicha resolución se encuentra a disposición en Secretaría del Juzgado, en Zaragoza a veintidós de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Pilar Zapata Camacho.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 73**

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 1.019/2013 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Andrés Miranda Armijos contra la empresa Construcciones Víctor Jadán, S.L.U., y Fondo de Garantía Salarial, sobre cantidad, se ha dictado sentencia en fecha 19 de diciembre de 2014, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en Secretaría de este Juzgado, advirtiéndose que contra ella no cabe interponer recurso alguno.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Víctor Jadán, S.L.U., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintidós de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 74**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 267/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Luis Medardo Panoluisa Quimbita contra la empresa Artesanía y Decoración Aragonesa, S.L., sobre cantidad, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188 LJS).

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Artesanía y Decoración Aragonesa, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diecisiete de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 75**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos no judiciales número 243/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Teresa Robles Roca contra la empresa Rahal Mezine, sobre despido disciplinario, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Rahal Mezine, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 79**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 30/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Luis Alfonso Rox Guallar contra la empresa María Gloria Hernández Jiménez, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188 LJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta judicial.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a María Gloria Hernández Jiménez, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 80**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 244/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José María Morlanes Luna contra la empresa Aragonesa de Mobiliario Profesional, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la siguiente resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Aragonesa de Mobiliario Profesional, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 81**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 285/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Antonia Negredo Gonzalo contra la empresa Imput Editorial, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la siguiente resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188 LJS).

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Imput Editorial, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a once de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 82**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 321/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Marian

Uta, Nicolae Podgoreanu contra la empresa Sampe Decoraciones, S.C., Luis Antonio García Pérez y Gemma Sampe Carrasco, sobre cantidad, se ha dictado resolución del día de hoy y cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Sampe Decoraciones, S.C., Luis Antonio García Pérez y Gemma Sampe Carrasco, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a doce de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Núm. 83**

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 179/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Antonia Negredo Gonzalo contra la empresa Imput Editorial, S.L., sobre extinción causa objetiva, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en Secretaría.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188 LJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta judicial.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Imput Editorial, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a doce de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

**JUZGADO NÚM. 3****Cédula de notificación****Núm. 142**

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 1.088/2013 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Carmen Pascual Alejandre contra la empresa Pascual Marroquinos, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, sobre cantidad, se ha dictado sentencia de fecha 22 de diciembre de 2014, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Modo de impugnación: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la oficina judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Banco de Santander a nombre de esta oficina judicial con el número 4915 0000 65 1088/2013, debiendo hacer constar en el campo "concepto" la indicación "recurso", seguida del código "34 Social-Suplicación", acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso, así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre de este Juzgado la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándose a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso al momento de anunciarlo.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Pascual Marroquinos, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintitrés de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

### JUZGADO NÚM. 3

#### Cédula de notificación

Núm. 143

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 340/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de María Estela Ramo Lavilla contra la empresa Gestión y Control de Llamadas, S.L., Integración Arquitectónica, S.L., Pinturas Web, S.L., grupo Sigac, Reparables, S.L., Aitinal, S.L., Red Técnica de Reparaciones, Paúl y Miguel, S.L.P., y Sigac, S.L., sobre extinción causa objetiva, se ha dictado resolución del día de hoy, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieran acaecido con posterioridad a la constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros en concepto de depósito para recurrir en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social número 3 abierta en Banco de Santander.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Gestión y Control de Llamadas, S.L., Integración Arquitectónica, S.L., Pinturas Web, S.L., grupo Sigac, Reparables, S.L., Aitinal, S.L., Red Técnica de Reparaciones, Paúl y Miguel, S.L.P., y Sigac, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintinueve de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

### JUZGADO NÚM. 3

#### Cédula de notificación

Núm. 144

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 335/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Viorel Patriche Dactu contra la empresa Transtasa, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado resolución del día de hoy, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieran acaecido con posterioridad a la constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros en concepto de depósito para recurrir en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social número 3 abierta en Banco de Santander.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Transtasa, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintinueve de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

### JUZGADO NÚM. 3

#### Cédula de notificación

Núm. 145

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 324/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de David Palacios Bueno contra la empresa Global Tic Solutions, S.L.U., sobre cantidad, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría del Juzgado.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieran acaecido con posterioridad a la constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a David Palacio Bueno, en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diecisiete de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

### JUZGADO NÚM. 3

#### Cédula de notificación

Núm. 146

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 118/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Hugo Castro Gómez contra la empresa Construcciones Sanvic, S.L.U., sobre extinción causa objetiva, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría del Juzgado.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieran acaecido con posterioridad a la constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Sanvic, S.L.U., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciocho de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

### JUZGADO NÚM. 4

Núm. 84

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Patricia Ramis Ramillete contra New Moss 2011, S.L., registrado con el número despido/ceses en general número 838/2014, en reclamación por despido disciplinario, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a New Moss 2011, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 11 de enero de 2016, a las 11:00 horas, en la sede de este órgano judicial, sito en Ciudad de la Justicia (avenida de Ranillas, recinto Expo, sala de vistas número 33, planta baja, edificio 2, Vidal de Canelas), para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar repre-



sentado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a New Moss 2011, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a veintitrés de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

#### JUZGADO NÚM. 4

Núm. 85

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 120/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jesús Pérez Brun contra Víctor González Abanses, sobre cantidad, se ha dictado con fecha 18 de diciembre de 2014 decreto declarando su insolvencia, cuya resolución íntegra se encuentra en la Secretaría del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Víctor González Abanses, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciocho de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

#### JUZGADO NÚM. 4

Núm. 86

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 16/2013 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Marco Cortés Jesús contra las empresas Estructuras Corellanas, S.L., y Estructuras Corellanas del Norte, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado con fecha 2 de diciembre de 2014 decreto de subrogación, cuya resolución íntegra se encuentra en la Secretaría de este Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a la parte ejecutada Estructuras Corellanas, S.L., y Estructuras Corellanas del Norte, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciocho de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

#### JUZGADO NÚM. 4

Núm. 87

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de despido objetivo individual número 777/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ángel Lacarta Soriano contra la empresa Viarmi, S.A., y Fondo de Garantía Salarial, sobre extinción causa objetiva, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva dice:

«Decreto. — Secretaria judicial doña Laura Pou Ampuero. — En Zaragoza, a 1 de octubre de 2014.

Antecedentes de hecho:

Primero. — Ángel Lacarta Soriano presentó demanda frente a Viarmi, S.A., y Fondo de Garantía Salarial, incoándose el procedimiento de despido objetivo individual número 777/2014.

Segundo. — En fecha 23 de septiembre de 2014 se dictó auto de acumulación al procedimiento número 546/2014 del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza, y en fecha 24 de septiembre de 2014 se dictó resolución por el referido Juzgado, y a la vista de su antecedentes de hecho primero se dio traslado a la parte, con el resultado que consta en autos.

Tercero. — La parte actora ha presentado escrito desistiendo de su demanda.

Fundamentos de derecho:

Único. — Declarada por el actor su voluntad de abandonar el proceso iniciado por él, procede tener al demandante por desistido de su demanda (art. 20.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, Parte dispositiva:

Acuerdo: Tener por desistido a Ángel Lacarta Soriano de su demanda, y una vez firme esta resolución, se archivarán los autos.

Incorpórese el original al libro de su razón, dejando certificación del mismo en el procedimiento de su razón.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, en el primer escrito o comparencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos último estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Podrá interponer recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución, mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación (art. 188.2 LJS).

El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta 4916 0000 64 (número de procedimiento año) de Banes-to, debiendo hacer constar en el campo "concepto" la indicación "recurso" seguida del código "31 Social-revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluirse tras la cuenta referida, separados por un espacio, la indicación "recurso" seguida del código "31 Social-Revisión".

Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de "observaciones" la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso el Ministerio fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependiente de ellos.

El/la secretario/a judicial».

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Viarmi, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diecisiete de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

#### JUZGADO NÚM. 6

##### Cédula de notificación

Núm. 150

Don Pablo Santamaría Moreno, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 174/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Iván Campos Sanz contra la empresa New Moss 2011, S.L., sobre otros conceptos, se ha dictado decreto aprobatorio de tasación de costas y liquidación de intereses en el día de la fecha frente a New Moss 2011, S.L., contra la que cabe interponer recurso de revisión en término del tercer día a contar desde su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a New Moss 2011, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintidós de diciembre de dos mil catorce. — El secretario judicial, Pablo Santamaría Moreno.

#### JUZGADO NÚM. 6

##### Cédula de notificación

Núm. 151

Don Pablo Santamaría Moreno, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 56/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Essa Jawara Ganesh contra la empresa Industrias Samfe, S.L., sobre cantidad, se ha dictado decreto de declaración de insolvencia de la ejecutada, contra el que cabe recurso de revisión en el plazo de tres días.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Industrias Samfe, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintidós de diciembre de dos mil catorce. — El secretario judicial, Pablo Santamaría Moreno.

#### JUZGADO NÚM. 6

##### Cédula de notificación

Núm. 152

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 320/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jadicha

Rachid Cantero contra la empresa José Escalona Naya (La Cesta Barata), sobre cantidad, se han dictado auto y decreto incoando ejecución de fecha 19 de diciembre de 2014, cuyas copias se encuentran en la Secretaría de este Juzgado a disposición de la parte ejecutada, contra las que caben los recursos que figuran en las mismas.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a José Escalona Naya (La Cesta Barata), en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diecinueve de diciembre de dos mil catorce. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

## JUZGADO NÚM. 7

Núm. 94

Don Pablo Santamaría Moreno, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Activa 2008 Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social contra Sanduy 2006, S.L., Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Nacional de la Seguridad Social, registrado con el número 56/2011, sobre Seguridad Social, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Sanduy 2006, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 2 de marzo de 2016, a las 9:30 horas, en la sala 34 de este Juzgado, sita en plaza Expo, 6, edificio Vidal de Canellas, para la celebración del acto de juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Sanduy 2006, S.L., y a su representante legal y para la práctica del interrogatorio de parte, se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios.

Dado en Zaragoza, a veintidós de diciembre de dos mil catorce. — El secretario judicial, Pablo Santamaría Moreno.

## JUZGADO NÚM. 3. — JEREZ DE LA FRONTERA

### Cédula de citación

Núm. 164

En virtud de la providencia dictada por la ilustrísima señora doña Aurora María García Martínez, magistrada del Juzgado de lo Social número 3 de Jerez de la Frontera (Cádiz), en los autos número 428/2013, seguidos a instancia de Dulce Nombre de María Ordóñez González (licenciado José Antonio Ristori Valenzuela) contra Franquicias Silvassa, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 8 de abril de 2015, a las 10:00 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social (sito en avenida Álvaro Domech, número 1, edificio Alcazaba), debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y no se suspenderán los actos por la falta injustificada de asistencia. Se pone en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de notificación a Franquicias Silvassa, S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Jerez de la Frontera (Cádiz) a dieciséis de diciembre de dos mil catorce. — El/la secretario/a judicial.

## JUZGADO NÚM. 2. — LLEIDA

### Cédula de notificación

Núm. 163

Según lo acordado en los autos 329/2014, seguidos en este Juzgado a instancia de Laia Laso Miret contra Investigación Promedic Internacional, S.L., en

relación a ejecutorias, por el presente se notifica a Investigación Promedic Internacional, S.L., en ignorado paradero, la resolución citada en los presentes autos en fecha 22 de diciembre de 2014, cuyo tenor literal de su parte dispositiva dice:

«Auto. — En Lleida, a 22 de diciembre de 2014.

Parte dispositiva: Dicto la orden general de ejecución y despacho de la misma a instancia de Laia Laso Miret, como parte ejecutante, y contra Investigación Promedic Internacional, S.L., como parte ejecutada, por 1.533,77 euros de principal, 153,38 euros de intereses provisionales (art. 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil) y 153,38 euros de costas provisionales (art. 251 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social); total, 1.840,53 euros.

Notifíquese esta resolución y el posterior decreto que, en su caso, dicte el secretario judicial en la forma prevista en el artículo 553 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, junto con entrega de una copia de la demanda ejecutiva a la parte ejecutada o, en su caso, al procurador que le represente, sin citación ni emplazamiento, para que, sin perjuicio de oponerse a la ejecución si le conviene, pueda personarse en la ejecución en cualquier momento, y se entenderán con ella en tal caso las ulteriores actuaciones.

Se acuerda notificar esta resolución al Fondo de Garantía Salarial, adjuntando copia de la demanda ejecutiva para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 23 y 73 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Se advierte a las partes que deben comunicar a este Juzgado cualquier cambio de domicilio que se produzca durante la sustanciación de este proceso, así como los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección de correo electrónico o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con la oficina judicial (art. 155.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

Contra este auto cabe recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución recurrida, en el que podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva y otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieran acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución (arts. 186 y siguientes y 239.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y disposición transitoria 1.<sup>a</sup>-2).

Lo acuerdo y firmo. Doy fe. — La magistrada jueza en sustitución, la secretaria judicial».

\* \* \*

«Decreto. — En Lleida, a 22 de diciembre de 2014.

Parte dispositiva:

En cumplimiento de la orden general de ejecución dictada por auto de fecha 22 de diciembre de 2014 a instancia de Laia Laso Miret contra Investigación Promedic Internacional, S.L., y en garantía de la cantidad de 1.533,77 euros de principal, 153,38 euros de intereses provisionales y 153,38 euros de costas provisionales por las que se ha despachado ejecución, se acuerda:

— Trabar embargo de bienes de la demandada en cantidad suficiente para cubrir las cantidades reclamadas, sirviendo esta resolución de mandamiento en forma a la Comisión Ejecutiva, que practicará la diligencia de embargo en el domicilio o en cualquier otro en que se hallara la empresa, con sujeción al orden y limitaciones legales establecidas en el artículo 592 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de constar la suficiencia de los bienes embargados (art. 254 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), y depositándose los que se embarguen con arreglo a derecho, con advertencia al depositario de sus obligaciones (arts. 252 y 435 del Código Penal), pudiéndose recabar para todo ello el auxilio de la Policía judicial si fuere preciso (arts. 443 y 445 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

— Notificar la presente resolución mediante edictos, que se publicarán en el BOPZ, acompañado del correspondiente oficio, en caso de ignorarse el domicilio actual de la empresa ejecutada.

— Embargar los saldos acreedores existentes en las cuentas corrientes, depósitos de ahorro o análogos y demás activos financieros, titularidad de las partes ejecutadas que posean en las entidades obtenidas mediante la aplicación telemática de la cuenta de este Juzgado.

— Embargar las posibles devoluciones que las partes ejecutadas tengan pendientes de recibir en concepto de IVA, mediante la aplicación telemática de la cuenta de este Juzgado.

— Advertir a las autoridades y funcionarios requeridos de las responsabilidades derivadas del incumplimiento injustificado de lo ordenado (arts. 75.3 y 241.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

— Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial por el plazo máximo de quince días, para que designe bienes e inste lo que a su derecho convenga, procediéndose, en su caso, a dictar la insolvencia provisional de ser negativas las averiguaciones (art. 276 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

— Requerir a la parte actora para que, en el plazo de quince días, facilite nuevos domicilios o bienes sobre los que trabar embargo, bajo apercibimiento de que, de no efectuarlo y bajo su responsabilidad, podrá entenderse que ignora esta circunstancia.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial. Requírase y adviértase al apremiado en los términos de la misma.

Contra esta resolución cabe recurso directo de revisión ante el magistrado-juez que haya dictado el orden general de ejecución, pero la interposición del mismo no tendrá efectos suspensivos (art. 551 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

Para la impugnación de esta resolución será necesaria la constitución de un depósito de 25 euros, sin el cual no será admitido a trámite. El depósito se constituirá consignando dicho importe en la cuenta de depósitos y consignaciones que este Juzgado tiene abierta en Banco de Santander, S.A., cuenta número (ES55) 0049 3569 92 0005001274, y en observaciones 3280 0000 64 0329 14, consignación que se deberá acreditar para interponer el recurso (disposición adicional 15.ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Están exentos de constituir el depósito para recurrir los incluidos en el apartado 5.º de la disposición citada quienes tengan reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita y quienes tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (arts. 2 y 6.5 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita).

Adviértase al ejecutado notificado por edictos que, en lo sucesivo, todas las resoluciones que recaigan y cuantas citaciones y emplazamientos deban hacerse se le notificarán en los estrados de este Juzgado.

Lo acuerda y manda Paula Jarné Corral, la secretaria judicial».

Y para que sirva de notificación en forma a Investigación Promédica Internacional, S.L., cuyo domicilio se desconoce, advirtiéndole que las sucesivas notificaciones, salvo que revistan forma de auto o sentencia, se harán en estrados, y para su inserción en el BOPZ a los efectos pertinentes, expido el presente edicto en Lleida, a veintidós de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, Paula Jarné Corral.

## JUZGADO NÚM. 28. — MADRID

### Cédula de notificación

Núm. 67

Doña María García Ferreira, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 28 de Madrid;

Hace saber: Que en el procedimiento núm. 229/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Beatriz Hernández Muñoz contra la empresa Franquicias Silvassa, S.L., sobre ejecución forzosa, se ha dictado la siguiente resolución:

«Auto. — En Madrid a 17 de diciembre de 2014.

Antecedentes de hecho:

Primero. — En el presente procedimiento seguido entre las partes: de una, como demandantes Beatriz Hernández Muñoz, y de otra, como demandada, Franquicias Silvassa, S.L., consta sentencia de fecha 22 de septiembre de 2014, cuyo contenido se da por reproducido.

Segundo. — El citado título ha ganado firmeza, sin que conste que la demandada haya satisfecho el importe de la cantidad líquida y determinada que en cuantía de 3.497,72 euros de principal solicita la parte ejecutante en escrito de fecha 13 de noviembre de 2014.

Razonamientos jurídicos:

Primero. — El ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados en las leyes y en los tratados internacionales (arts. 117 de la Constitución y 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Segundo. — La ejecución del título habido en este procedimiento, sentencia (arts. 68 y 84.4 de la Ley de la Jurisdicción Social), se iniciará a instancia de parte, y una vez iniciada la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones y sentencias necesarias (art. 239 LJS).

Tercero. — De conformidad con el artículo 251 LJS, salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas no excederá, para los pri-

meros, del importe que los que se devengarán durante un año, y para las costas, del 10% de la cantidad objeto de apremio en concepto de principal.

Cuarto. — En virtud de lo dispuesto en el artículo 551.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, dictado el auto por el/la magistrado/a, el/la secretario/a judicial responsable de la ejecución, en el mismo día o en el día siguiente hábil, dictará decreto con los contenidos previstos en el citado precepto. Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Parte dispositiva:

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, Beatriz Hernández Muñoz, frente a la demandada, Franquicias Silvassa, S.L., parte ejecutada, por un principal de 3.497,72 euros, más 209,80 euros y 349,70 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición ante este Juzgado dentro de los tres días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el artículo 239.4 de la Ley de la Jurisdicción Social, debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del régimen de la Seguridad Social ingresar la cantidad de 25 euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la entidad Banco de Santander 2526-0000-64-0229-14.

Así por este su auto lo acuerda, manda y firma el ilustrísimo señor magistrado-juez don Luis Martín de Nicolás Muñoz. — El magistrado-juez».

Diligencia. — Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en el artículo 55 a 60 LRJS. Doy fe.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Franquicias Silvassa, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ en Madrid a diecisiete de diciembre de dos mil catorce. — La secretaria judicial, María García Ferreira.

## PARTE NO OFICIAL

### COMUNIDAD DE REGANTES DE VILLANUEVA DE HUERVA

#### Asamblea general ordinaria

Núm. 410

El señor presidente de la Comunidad de Regantes de Villanueva de Huelva convoca a todos los partícipes de dicha Comunidad a la Asamblea general ordinaria, que tendrá lugar el día 30 de enero de 2015, a las 18:30 hora en primera convocatoria y a las 19:00 horas en segunda, en los locales del Ayuntamiento de las Escuelas Viejas (sitas en avenida de Zaragoza), bajo el siguiente

#### Orden del día

- 1.º Examen y aprobación, si procede, de la memoria general del año 2014.
- 2.º Informe de cuentas anuales, ingresos y gastos correspondientes al ejercicio 2014, revisión de las mismas y aprobación, si procede.
- 3.º Confección y aprobación de los presupuestos para el año 2015.
- 4.º Ruegos y preguntas.

Villanueva de Huelva, a 11 de enero de 2015. — El presidente, Jesús Pardos Serrano.

#### TARIFAS Y CUOTAS

(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

##### 1. Anuncios:

- 1.1. Cuando se remitan por correo electrónico o en soporte informático y cumplan las prescripciones técnicas establecidas en el Reglamento de gestión del BOPZ, de forma que permita su recuperación sin necesidad de realizar ningún trabajo de composición y montaje:
  - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,025 euros**.
  - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,050 euros**.
- 1.2. Cuando se remitan en soporte papel y sea necesario transcribir el texto del anuncio:
  - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,0300 euros**.
  - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,0600 euros**.

##### 2. Información en soporte electrónico:

- 2.1. Cada página de texto de una disposición o anuncio: **0,05 euros**.
- 2.2. Si se facilita en disquete, además: **1 euro**.
- 2.3. Si se facilita en CD-ROM, además: **3 euros**.

3. Suscripción al BOPZ para su recepción por correo electrónico: **10 euros/mes**.

4. Suscripción al BOPZ en formato papel: **50 euros/mes**.

## BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I

Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ)  
Plaza de España, 2 - Teléf. \* 976 288 800 - Directo 976 288 823 - Fax 976 288 947

Talleres: Imprenta Provincial - Carretera de Madrid, s/n - Teléfono 976 317 836

Envío de originales para su publicación: Excmo. Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General) - Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

Correos electrónicos: [bop@dpz.es](mailto:bop@dpz.es) / [imprensa@dpz.es](mailto:imprensa@dpz.es)

El BOP de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o [www.dpz.es](http://www.dpz.es)