



SUMARIO

SECCIÓN TERCERA

Excmo. Diputación Provincial de Zaragoza

Anuncio relativo a decreto por el que se dispone elevar a definitiva la lista de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión, con carácter interino, de una plaza de técnico medio de Contabilidad, vacante en la plantilla de funcionarios de la Diputación Provincial de Zaragoza 2

SECCIÓN QUINTA

Jefatura Superior de Policía en Aragón

Anuncio de la Brigada Provincial de Extranjería y Fronteras relativo a notificación de acto administrativo a ciudadano extranjero 2

Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo a texto del convenio colectivo de la empresa ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. 2

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Alfamén	16
Aniñón	16
Ateca	16
Cerveruela (2)	16
Comarca Campo de Cariñena	17
Comarca de Valdejalón	17
Cuarte de Huerva	17
Ejea de los Caballeros	17
Fuentes de Jiloca	17
Jaraba	18
La Almolda	18
Lécera	18
Malón	18
Mediana de Aragón	18
Nombrevilla	18
Retascón (2)	18
Utebo	19
Val de San Martín	19

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de Instrucción

Juzgado núm. 9	19
Juzgado núm. 1 de Calatayud (2)	20

PARTE NO OFICIAL

Comunidad de Regantes Huerta del Castellar y Acequia de Garfilán, de Torres de Berrellén

Junta general ordinaria	20
-------------------------------	----

SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Núm. 6.049

Esta Presidencia, por decreto número 1.341, de 20 de junio de 2016, ha dispuesto elevar a definitiva la lista de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria aprobada por esta Diputación, para la provisión, con carácter interino, de una plaza de técnico medio de Contabilidad, perteneciente a la escala de Administración especial, subescala técnica, clase técnico medio, grupo A, subgrupo A2, vacante en la plantilla de funcionarios de la Diputación Provincial de Zaragoza, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 131, de 10 de junio de 2016.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados.

Zaragoza, 20 de junio de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA

Jefatura Superior de Policía de Aragón

BRIGADA PROVINCIAL DE EXTRANJERÍA Y FRONTERAS

Núm. 5.999

Habiendo resultado infructuosa la notificación personal al ciudadano extranjero Suguey Carolina Juárez Varela, titular del NIE Y-3.628.862-M, procede a practicarla a través del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la anterior (BOE de 14 de enero).

Los actos administrativos objeto de notificación es una propuesta de resolución de procedimiento preferente de expulsión (procedimiento sancionador número 160/2016), como responsable de la infracción prevista en el artículo 53, apartado a), de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, emanada del órgano instructor de la Brigada Provincial de Extranjería y Documentación de la Jefatura Superior de Policía de Aragón, la cual, de resultar firme, conllevaría la multa de 600 euros, de acuerdo con lo dispuesto en la citada Ley, en cuyo procedimiento se ha tenido en cuenta lo determinado en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

Todo lo cual se comunica, significándose que a partir de este momento el interesado podrá acceder y tomar vista del contenido del expediente administrativo sancionador que se encuentra en estas dependencias, pudiendo obtener copias de los documentos obrantes en el mismo al amparo de lo establecido en el artículo 19.1 del Reglamento del procedimiento sancionador aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

Igualmente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 128.1 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la citada Ley Orgánica 4/2000, se le concede un plazo de cuarenta y ocho horas, a contar desde la recepción de la presente notificación, para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estime oportunos. Transcurrido dicho plazo se procederá a elevar el expediente administrativo, junto con la propuesta de resolución, a la autoridad competente para resolver.

Zaragoza, 17 de junio de 2016. — El instructor. Firmado: 21930.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa ARC Distribución Arte

para el Hogar Ibérica, S.L. (antes La Vajilla Enériz, S.A.)

Núm. 5.639

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 de la empresa ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., para los años 2016 a 2018 (código de convenio 50000732011981), suscrito el día 25 de abril de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (USO, CC.OO., UGT y OSTA), recibido en este Servicio Provincial el día 16 de mayo de 2016, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispues-

to 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, 2 de junio de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por los representantes designados por la dirección de la empresa y, por parte de las personas, por los representantes designados por el comité de empresa, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación y firma del presente convenio colectivo de trabajo.

TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de la empresa ubicados en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas que en la actualidad prestan sus servicios en la empresa Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., en el centro de trabajo señalado en el artículo anterior, como asimismo, a todas aquellas personas que durante su vigencia fuesen contratados, con la única excepción de lo señalado en el artículo 1.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995).

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

Con independencia de su fecha de registro y publicación en el BOPZ, la vigencia del presente convenio colectivo será de tres años, comenzando sus efectos el día 1 de enero de 2016 y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2018.

Art. 4.º *Denuncia.*

La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, pudiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se hará con exposición razonada de sus causas y, se presentará tanto ante la otra parte, como ante la Dirección Provincial de Trabajo u organismo competente. En caso de que no existiera denuncia en el plazo hábil señalado en el apartado anterior, se entenderá denunciado automáticamente, continuando en vigor el presente convenio hasta la firma del siguiente.

Art. 5.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona en su respectiva categoría.

Art. 6.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, usos y costumbres o por pactos de cualquier otra causa. En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, quedando anulados los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Quedan exceptuadas las mejoras concedidas "ad personam", con el fin de distinguir a una persona de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser compensadas y absorbidas por otras que se establezcan en el futuro o por ascensos de categoría profesional, igualmente "ad personam" y, mientras tanto, se mantendrá en su cuantía íntegra por encima de lo pactado en este convenio colectivo.

Art. 7.º *Absorción.*

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, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesto por cuatro vocales, elegidos dos de ellos por el comité de empresa y otros dos por parte de la dirección. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

CAPÍTULO II

CONDICIONES LABORALES

Art. 9.º *Jornada laboral.*

1. Para el personal con jornada continua de almacén, la referencia serán 1.775 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un máximo de doscientos veintidós días laborables de trabajo al año. Se garantizan veintiséis días laborables de vacaciones para el año 2016 y un mínimo de veinticuatro días laborables/año para los años 2017 y 2018, más el 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo).

La jornada de trabajo será en un único turno de mañana, fijándose una modulación horaria semanal de acuerdo con la siguiente distribución horaria:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
6:00 a 13:15	6:00 a 14:45	6:00 a 14:45	6:00 a 14:15	6:00 a 14:15

De esta forma la jornada será de cuarenta horas semanales, más quince minutos de descanso para bocadillo a cargo del/la trabajador/a para cada día de la semana.

Los días 24 o 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo) el horario de trabajo será de 6:00 a 13:15 horas, con quince minutos de bocadillo a cargo del/la trabajador/a.

La entrada en vigor de esta organización y los horarios asociados está prevista para el próximo 4 de abril de 2016. La puesta en marcha será considerada una prueba piloto, y tras un tiempo razonable se analizará si es necesaria alguna pequeña variación. Igualmente se pondrá en conocimiento del informe de dicha prueba piloto a la comisión de seguimiento.

Al personal con jornada continua que precise disponer de horas que no sean objeto de permiso oficial se intentará facilitarle un cambio de jornada. En caso de que no sea posible, el responsable directo de la persona que lo solicite deberá buscar la fórmula para compatibilizar la necesidad con la carga de trabajo.

2. Para el personal con jornada partida de almacén, la referencia serán 1.775 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un máximo de doscientos veintidós días laborables de trabajo al año. Se garantizan veintiséis días laborables de vacaciones para el año 2016 y un mínimo de veinticuatro días laborables/año para los años 2017 y 2018, más el 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo).

El horario de referencia de este colectivo será el siguiente:

o Horario general: entrada 8:30 horas y salida a las 17:15 horas con dos pausas a lo largo de la jornada (quince minutos para almuerzo y treinta minutos para la comida, que serán a cargo del/la trabajador/a).

o El 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo) entrada a las 8:30 horas y salida a las 13:15 horas.

Al personal con jornada partida que precise disponer de horas que no sean objeto de permiso oficial se intentará facilitarle un cambio de jornada. En caso de que no sea posible, el responsable directo de la persona que lo solicite deberá buscar la fórmula para compatibilizar la necesidad con la carga de trabajo.

3. Para el personal con jornada partida de oficinas y red de ventas, la referencia serán 1.726 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un máximo de doscientos veintitrés días laborables de trabajo al año. Se garantizan veinticinco días laborables de vacaciones para el año 2016 y un mínimo de veintitrés días laborables/año para los años 2017 y 2018, más el 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo).

Se establecen los siguientes horarios de referencia para este colectivo:

• Horario general:

o De lunes a jueves: Entrada a las 8:30 y salida a las 17:20 horas, con treinta minutos de pausa para la comida a cargo del/la trabajador/a.

o Viernes: Entrada a las 8:30 y salida a las 15:00 horas sin pausa de comida. En los casos en que sea necesario prestar un servicio de atención a clientes, el horario de referencia para los/las trabajadores/as de guardia será: entrada a las 8:30 y salida a las 17:20 horas, con treinta minutos de pausa para la comida a cargo del/la trabajador/a. En estos casos se establecerán unos turnos rotativos sin que ninguno de esos departamentos se quede sin personal en tales ocasiones. Cuando un/a trabajador/a realice la guardia

podrá hacer uso de una tarde libre en cualquiera de los días de la siguiente semana. En el caso en que por calendario laboral algún viernes fuera festivo, se traslada la tarde libre al último día laborable de la semana, manteniéndose la obligación de la existencia de un turno de guardia por cada departamento en que sea necesario.

• Horarios especiales:

o Horario de verano: Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, cada persona podrá disfrutar de cuatro semanas con jornada reducida, con un horario de trabajo de 8:30 a 14:30 sin pausa para comida. La organización de este horario de verano deberá realizarse de forma conjunta con la de las vacaciones.

o El 24 o 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo), el horario será de 8:30 a 13:30.

El personal a jornada partida de oficinas y red de ventas tendrá un horario flexible pudiendo entrar entre las 8:00 y las 9:00 horas, por lo que finalizarán por tanto su jornada a las 16:50 o a las 17:50 horas, respectivamente, con un período para la comida de treinta minutos. En el caso de que se emplee más tiempo para comer, tal exceso se recuperará al final de cada jornada. Estas personas podrán acordar con su inmediato superior el disponer de horas para asuntos propios que no sean objeto de permiso oficial, así como la forma de recuperarlas o compensarlas con excesos de jornada.

4. Jornadas especiales:

a) Se entiende por jornada reducida por guarda legal aquella en la que se encuentran todas aquellas personas que conforme a los apartados 6 y 7 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, hayan reducido su jornada por las causas legalmente establecidas: nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, 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 una actividad retribuida, quien precise 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 y las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. En este tipo de jornada se realiza una jornada inferior a 8 horas diarias.

En el caso de personas con jornada reducida por guarda legal, dada la imposibilidad de disfrutar del horario de verano previsto en el presente convenio, se reconoce para dicho colectivo una compensación de nueve días, de los cuales un máximo de cinco días serán de vacaciones adicionales. La diferencia hasta los nueve días podrá ser canjeada por una reducción de jornada que se aplicará adelantando la hora de salida de los viernes. El cálculo de los minutos generados se determinará en relación con el número de horas diarias que realicen dichos/as trabajadores/as con base a la reducción por guarda legal.

Las personas que una vez finalizado el período de guarda legal continúen con un horario especial reducido acordado con la dirección podrán ver minorada su jornada en el período de referencia (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre) en la misma cantidad de días y horas previsto para el resto del personal de Administración de Villanueva de Gállego.

b) Se entiende por jornada intensiva la realizada por las personas que por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral realizan de modo continuado toda la jornada laboral, trabajando el mismo número de horas que un/a trabajador/a a tiempo completo comparable. En esta situación se encuentran las personas que por el citado motivo, pasan de una jornada partida a jornada continua, realizando siempre una jornada de ocho horas diarias.

En el supuesto de personas que realizan una jornada completa de trabajo pero con un horario especial acordado expresamente con la empresa, podrán ver reducida su jornada de los viernes y las jornadas de verano (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre) en la misma cantidad de días y horas previsto para el resto del personal de Administración de Villanueva de Gállego.

Para la determinación del colectivo en que se encuadran tanto las personas con jornada reducida como las personas con jornada intensiva, en ambos casos se entenderán que se aplican los aspectos regulados para el colectivo del que procedían antes de modificar su jornada, esto es, o bien personal con jornada continua, o bien, personal con jornada partida.

Art. 10.º *Vacaciones.*

Se parte del principio general por el cual se entiende que las vacaciones tienen como finalidad el necesario descanso de la persona, tanto desde el punto de vista físico como psicológico. Igualmente, desde la perspectiva social del individuo, es un momento para desarrollar las relaciones de familia, amistad, etc., y por tanto resultan de aplicación los principios vigentes en materia de conciliación de vida familiar y laboral (interpretaciones amplias y flexibles en la medida de lo posible).

Las vacaciones anuales retribuidas se fijan anualmente en función de un número máximo de días laborables de trabajo efectivo, para todos los efectos, además de los que de acuerdo a las fiestas locales, autonómicas y nacionales puedan generarse en el calendario laboral de cada uno de los años de vigencia del convenio, distinguiendo del siguiente modo:

* Personal con jornada continua de almacén: Veintiséis días laborables para el año 2016. Los siguientes años de vigencia del convenio el número de

días de vacaciones vendrá establecido por el calendario de festivos garantizando un mínimo de veinticuatro días laborables al año para 2017 y 2018.

* Personal con jornada partida de almacén: Veintiséis días laborables para el año 2016. Los siguientes años de vigencia del convenio el número de días de vacaciones vendrá establecido por el calendario de festivos garantizando un mínimo de veinticuatro días laborables al año para 2017 y 2018.

* Personal con jornada partida de oficinas y red de ventas: Veinticinco días laborables para el año 2016. Los siguientes años de vigencia del convenio el número de días de vacaciones vendrá establecido por el calendario de festivos garantizando un mínimo de veintitrés días laborables al año para 2017 y 2018.

Todas estas serán retribuidas tanto de disfrute, como económico en el supuesto de que al cesar en la dirección una persona y confeccionar el finiquito correspondiente, existieran días de vacación pendientes de disfrutar. Los empleados con contratos temporales deberán haber disfrutado la totalidad de sus vacaciones devengadas con carácter previo al vencimiento de su contrato, entrando cuando lleven más de seis meses de contrato en la planificación anual de vacaciones de la misma forma que las personas con contrato indefinido. En caso de personal contratado para la campaña de verano, su incorporación se realizará con la modalidad de obra o servicio con esta causa, por lo que los días de vacaciones generados se les abonarán al finalizar el contrato, salvo que tengan continuidad en la compañía después de dicho primer contrato, en cuyo caso podrán acumular los días de vacaciones de un contrato a otro, si bien deberán haber disfrutado los días antes del vencimiento de su último contrato. En caso de que por razones organizativas no hubiera sido posible concederles dichas vacaciones antes de finalizar su relación laboral, se les abonarán en el finiquito.

Los que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla, disfrutará el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

A todos los efectos, no se considerarán como laborables los sábados.

Con carácter general, las vacaciones deben haberse disfrutado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año en curso, período durante el cual se devengan las mismas. En el caso particular de personas que permanezcan de baja, los días de vacaciones no disfrutados entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año en curso no se perderán.

Las vacaciones se concentrarán mayoritariamente entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Los días extra de vacaciones podrán acumularse con los días de vacaciones, aunque también es posible dejar algún día para su disfrute en otro período. Las vacaciones se organizarán por colectivos y secciones de trabajo, procurando siempre que el personal de vacaciones no supere la cifra de 1/3 del total de la sección correspondiente. Se recomienda disfrutar el mayor número de días (tanto de vacaciones como extra) en este período, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por motivos generales de organización y carga de trabajo los días de vacaciones solicitados para el período entre el 15 de octubre y el 31 de diciembre se autorizarán en su caso de forma excepcional por parte del responsable del departamento de acuerdo con la dirección de RR.HH.

No obstante, hay una serie de fechas a lo largo del año (Semana Santa, fiestas del Pilar de Zaragoza, puente de diciembre y otros puentes) en las que sí podrán disfrutarse vacaciones, siempre con la autorización del responsable del Departamento correspondiente, y procurando que el personal de vacaciones no supere la cifra de 1/3 del total por departamento.

En el caso particular del personal del almacén regulador de Zaragoza, se establece un mínimo de un 15% del total de operarios para la concesión de vacaciones en un puente, repartido proporcionalmente entre el número de integrantes de cada UAP, teniendo en cuenta que la flexibilidad introducida por la polivalencia puede hacer posible una distribución coordinada entre las UAP.

Para otras fechas distintas a las señaladas, se estudiará cada solicitud de forma individualizada, atendiendo a las circunstancias particulares, dándose una respuesta a las solicitudes en el menor plazo posible. Todas las vacaciones solicitadas fuera del período de verano, así como los puentes, tendrán que ser pedidas con una antelación de al menos treinta y cinco días anteriores a su disfrute y deberán ser confirmadas con un mínimo de treinta días de antelación. Las solicitudes presentadas en un plazo inferior al indicado se confirmarán con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas.

El plazo para establecer los períodos de vacaciones de las personas en el año en curso será de 1 de enero a 30 de abril. La confirmación de las mismas por parte del responsable inmediato deberá llevarse a cabo antes del 30 de mayo. En el caso del almacén regulador de Zaragoza dicha confirmación se realizará con la publicación de la planificación de las vacaciones de verano en los tabloneros de anuncios por parte del responsable inmediato, e individualmente para las vacaciones solicitadas fuera de dicho período.

Si el/la trabajador/a estuviera en situación de incapacidad temporal antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica.

Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a tuviera que ser hospitalizado, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando coincida total o parcialmente el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,

apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La dirección por necesidades de tipo estructural o de trabajo podrá dividir en dos el período de vacaciones, sin que ninguno de los dos períodos sea inferior a diez días laborables y comunicándolo con dos meses de antelación a los afectados.

Se fija como procedimiento de solicitud y autorización de vacaciones el siguiente:

1. La persona solicitará a su responsable la hoja de solicitud de vacaciones y la cumplimentará haciendo constar:

- Centro de trabajo en el que la persona presta sus servicios.
- Sección de la organización en la que la persona presta sus servicios.
- Nombre y apellidos del solicitante.
- Fechas en las que se solicitan las vacaciones.
- Número de días laborables que representan los días solicitados.
- Firma del solicitante.

2. El responsable de departamento firmará el impreso (siempre que considere oportuno conceder las vacaciones en función de sus necesidades de personal) y lo enviará al departamento de RR.HH.

3. El departamento de RR.HH. comprobará que el interesado realmente tenga días disponibles y que se haya seguido correctamente el proceso, y se confirmará al interesado sus vacaciones, archivando posteriormente la hoja de solicitud y autorización e introduciendo en el sistema informático las fechas de vacaciones.

Los festivos que serán de aplicación en todos los casos serán:

* Los estatales publicados en el "Boletín Oficial del Estado".

* Los autonómicos publicados en el "Boletín Oficial de Aragón".

* Los locales previstos para el municipio de Zaragoza y que son publicados en el BOPZ.

Art. 11.º *Absentismo*.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como, la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A este fin, el comité de empresa ofrece voluntariamente a la dirección de la misma, el apoyo y la ayuda necesarios, a fin de cuantificar y catalogar el absentismo, con análisis de sus causas, frecuencias y estudios de situaciones concretas, para establecer el tipo de medidas necesarias para que una realista negociación de las partes trate de conseguir la reducción y erradicación del mismo.

Art. 12.º *Polivalencia*.

El concepto de polivalencia se refiere a todas las tareas habituales de operativa logística, entre otras:

- Recepción de material entrante de todo tipo en medios de transporte, incluyendo descarga del material con medios de manutención, chequeo físico de material y documentación, procesado de datos en el sistema, en su caso, documentación y corrección de anomalías, validación de albaranes y documentos de transporte, priorización de entregas, etc.
- Manipulación de material con medios de manutención y de transporte interno para la ubicación y desubicación del material y transacciones correspondientes en el sistema.
- Manipulación de material con medios de manutención y de transporte interno, separación y preparación de entregas, desembalado y embalado, para los diversos clientes, con las transacciones correspondientes en el sistema.
- Aspectos relacionados con la calidad, la salud laboral, y la gestión medioambiental, enfocados a la mejora continua del servicio.
- Tareas de verificación, recuento y chequeo de incidencias o listas de materiales.
- Expedición y carga con medios de manutención y de transporte interno de materiales a los clientes en medios de transporte y sus transacciones asociadas.
- Orden y limpieza de los espacios logísticos y los medios de manutención y transporte interno utilizados.

La gestión de la polivalencia se efectuará con base en un plan establecido que preverá el enriquecimiento progresivo del personal en las funciones anteriormente citadas, que incluirá un plan de capacitación de dichos aspectos, y que se medirá mediante una matriz de polivalencia que será la suma de las polivalencias individuales, cuidando especialmente la capacitación del personal de nueva incorporación con la adecuada supervisión. En las reuniones de seguimiento se informará al comité de empresa de la evolución de la matriz de polivalencia y se pedirá su visión de dicha evolución. En el sistema de retribución variable previsto para el personal de almacén, se incluye un concepto de Polivalencia individual que premie los mayores niveles de dicha polivalencia.

Para alcanzar la categoría de especialista logístico polivalente será necesaria la capacitación durante seis meses. Los empleados en este período de capacitación tendrán la consideración de operario polivalente < 6 meses. A efectos de cuantificar dicho período con la plantilla actual se considerará la experiencia del personal en el conjunto de empresas del grupo.

Art. 13.º *Movilidad funcional.*

Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito recogido en el artículo 1 del presente convenio, en orden a una mejor asignación de los recursos humanos disponibles en las áreas en que las necesidades organizativas o productivas lo requieran, a criterio de la dirección, de acuerdo siempre con los límites legalmente establecidos y sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Art. 14.º *Movilidad geográfica.*

En atención a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien para contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la compañía podrá determinar el traslado de trabajadores/as que conlleven el cambio del domicilio de estos/as. Se entenderán que concurren las causas justificativas del mismo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Las trabajadoras embarazadas y/o las personas que tengan a su cargo menores de 12 años o personas dependientes, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo.

Art. 15.º *Faltas.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones de las personas cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivados del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que a la persona le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el convenio colectivo y demás pactos individuales o colectivos.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas de la empresa se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) Se consideran faltas leves:

1. Puntualidad: Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido la persona, durante el período de un mes, y siempre que el tiempo total de demora sea inferior a treinta minutos. En los casos en que estos retrasos deriven, por la función especial de la persona, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, tal comportamiento se calificará como falta grave.

2. Ausencias:

- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

- No entregar el parte de baja por IT en el plazo de tres días desde su expedición.

- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la dirección o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Respeto a los demás: La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la dirección y al público, incluyendo entre las mismas la exigencia de guardar el mínimo decoro personal.

4. Cuidado de las instalaciones y los medios:

- Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la dirección, será considerada como falta grave.

- No mantener el orden y limpieza de los espacios logísticos, de las zonas de oficinas, áreas de uso común y los medios de manutención y transporte internos utilizados.

5. Ropa de trabajo: La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la dirección y se encuentre en activo como uniforme / equipo oficial.

B) Se consideran faltas graves:

1. Puntualidad: Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario establecido a la persona, en el período de un mes cuando sumado el tiempo de demora de las tres exceda los treinta minutos o más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Asistencia: La inasistencia de dos días sin la debida autorización o justificación en un período de seis meses.

3. Desobediencia: A las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la dirección o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. Trabajos particulares: Realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la dirección tanto dentro como fuera de las instalaciones.

5. Embriaguez y/o ingestión de estupefacientes: La manifestación una sola vez de la persona en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias narcóticas y estupefacientes.

6. Seguridad y salud en el trabajo:

- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del plan de prevención de riesgos o impuestas por la dirección en evitación de los mismos.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona o de otros compañeros.

7. Utilización de medios informáticos y de comunicación:

- La utilización para fines no profesionales de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos.

- El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de las personas por la empresa, los ordenadores, así como todos los programas instalados en él, el fax, el teléfono y todos los restantes medios de comunicación con el exterior de que está dotada la empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la compañía, daños económicos de cualquier entidad o altere las elementales normas de convivencia y los imperativos éticos vigentes. A modo de ejemplo, se consideran como tales:

- Se copie en cualquier soporte informático los programas utilizados en la empresa, traspasándolo a otras personas.

- Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otras personas, incluso utilizando palabras clave conocidas por casualidad.

- Se realicen consultas en las bases de datos de la empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado.

- Se acceda a internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.

- Se introduzcan datos ajenos a la empresa en el ordenador sin la expresa autorización de esta.

- El uso desproporcionado del correo electrónico para fines personales a asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.

8. Reincidencia: Cinco faltas leves, aunque de distinta naturaleza, en un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. Faltas de asistencia: Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tendrán tal consideración todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad. Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.

- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directas o indirectas.

- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del/la trabajador/a.

- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

- Toda agresión sexual.

3. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad.

4. Acoso moral:

- Las ofensas verbales o físicas a todas las personas que presten sus servicios en la dirección o a los familiares que convivan con ellos o al público en general.

- Hostigamiento recibido por la persona, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que conducen a la persona al aislamiento y

extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

- Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre las personas, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un período de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

5. Tránsito de la buena fe contractual:

- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

- La apropiación, el hurto o robo tanto a la dirección como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la dirección o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la dirección.

- Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentación reservada y confidencial de la dirección sin estar expresamente autorizado a ello.

- Incumplir la obligación de utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de la relación laboral y para el mejor desarrollo de la misma y la no preservación de la información y documentación reservada de la dirección, de los clientes y/o de los terceros, vulnerando la estricta confidencialidad.

- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- Dedicarse a actividades, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que constituyan concurrencia desleal, entendiéndose por tal toda actividad del/la trabajador/a encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de la empresa y siempre que se le cause a esta un perjuicio real o potencial.

- Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

6. Embriaguez habitual o drogodependencia: Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo, sin que haya puesto en peligro la integridad física de las personas ni causado daño a las instalaciones. En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta a un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso. Esta premisa no será de aplicación si se ha puesto en peligro la integridad física del resto de personas o causado daño a las instalaciones, ya que en este caso se aplicará el régimen disciplinario en su totalidad, y con todas las consecuencias. En cualquiera de los supuestos, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.

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

8. Reincidencia: La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 16. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Sanciones por faltas graves:

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

c) Sanciones por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido.

Las infracciones cometidas por los/las trabajadores/as prescribirán si se trata de faltas leves a los diez días, si son faltas graves a los veinte días y si son faltas muy graves a los sesenta días, siempre a contar a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las reuniones de seguimiento del convenio y/o en la comisión paritaria contemplada en el mismo, se comentarán los casos susceptibles de estas sanciones que se estime oportuno por su especial gravedad.

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la dirección o cualquiera de las personas, estos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 17.º *Retribuciones.*

Las retribuciones durante la vigencia del presente convenio (1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018) serán las siguientes:

Para el año 2016: Incremento fijo del 1% más incremento variable de un 0,5%, indexado este al resultado del EBITDA, de acuerdo a lo establecido a continuación:

Incremento fijo: Se acuerda un incremento salarial para todo el personal de plantilla de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., del 1%. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal...

Incremento variable: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016 se incrementarán un 0,5% a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 100.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la primera quincena del mes de marzo del año 2017, una vez se disponga de los resultados de la compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

Para el año 2017: Incremento fijo del 1% más incremento variable de un 0,5%, indexado este al resultado del EBITDA, de acuerdo a lo establecido a continuación:

Incremento fijo: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016 se incrementarán un 1% para todo el personal de plantilla de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal...

Incremento variable: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017 se incrementarán un 0,5% a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 200.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la primera quincena del mes de marzo del año 2018, una vez se disponga de los resultados de la compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

Para el año 2018: Incremento fijo del 1% más incremento variable de un 0,5%, indexado este al resultado del EBITDA, de acuerdo a lo establecido a continuación:

Incremento fijo: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017 se incrementarán un 1% para todo el personal de plantilla de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal.

Incremento variable: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 se incrementarán un 0,5% a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 300.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la primera quincena del mes de marzo del año 2019, una vez se disponga de los resultados de la compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

No se aplicarán estos incrementos a la retribución variable que se regula en el artículo 30 del presente convenio (por ejemplo, comisiones e incentivos).

Tampoco serán de aplicación los incrementos regulados en el presente artículo a los casos en que se ejecute la cláusula de compensación y absorción, debido a los acuerdos individuales que regulen incrementos por encima de lo previsto en convenio.

Las retribuciones de los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario base del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a.

Se establecen para el ejercicio 2016 y para los grupos profesionales definidos en el presente convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

- Grupo I: 15.612,54 euros.
- Grupo II: 15.700 euros.
- Grupo III: 16.716,13 euros.
- Grupo IV: 16.616,32 euros.
- Grupo V: 18.192,81 euros.

Estos salarios base de grupo operarán como retribución mínima garantizada (RMG), no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores, salvo para los contratos en prácticas y los contratos de formación en los que se estará a lo dispuesto legalmente.

Art. 18.º *Plus convenio.*

Este concepto se mantiene para las personas que venían percibiéndolo a la firma del presente acuerdo y se devengará exclusivamente por doce mensualidades. Para años sucesivos se incrementará en los tantos por ciento pactados en el presente convenio.

Art. 19.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consistirán cada una de ellas en el importe de treinta días de salario base de convenio. La empresa prorrateará en doceavas partes las pagas extraordinarias referenciadas de todo el personal.

Los/las trabajadores/as que a la firma del presente convenio vinieran percibiendo las pagas extraordinarias de beneficios, de junio, la gratificación del Pilar y la de Navidad, pasarán a prorratearlas en doceavas partes de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior del siguiente modo; las pagas de junio y Navidad se cobrarán de modo prorrateado cada mes y las dos restantes se consolidarán en el concepto complemento personal.

Art. 20.º Complemento personal.

Este complemento salarial se genera por tres posibles causas, que no son incompatibles entre sí:

— Para recoger los importes de otros conceptos salariales existentes en convenios colectivos anteriores, que desaparecieron en su día pero que se consolidaron mediante este complemento en la retribución individual de las personas que los disfrutaban.

— Para reconocer características propias e inherentes a la persona que lo recibe, como pueden ser (enumeración “ad exemplum”):

1. Formación. Dentro de este capítulo, el importe del complemento personal puede variar en función del tipo de titulación oficial que se posea (diplomatura universitaria, licenciatura universitaria, ingeniería técnica, ingeniería técnica superior...), de formación de postgrado y/o másters generalistas o específicos (sea aplicable directa o potencialmente al puesto de trabajo), del número y nivel de idiomas conocidos, del número y nivel de conocimiento de herramientas informáticas, etc.

2. Experiencia: Considerada tanto en el momento de la contratación, como en la adquirida con el transcurso del tiempo de permanencia en la empresa, incluyendo la participación en proyectos transversales o internacionales.

— Para adecuar la oferta económica de la empresa a las retribuciones de mercado y a las expectativas de las personas candidatas en el caso de nuevas contrataciones.

El complemento personal disfruta de las garantías siguientes:

- Que el importe que figura en la nómina en concepto de complemento personal tiene carácter salarial y naturaleza “ad personam”.

- Que el importe que figura en dicha nómina en concepto de complemento personal está consolidado, y como tal será considerado en tanto la relación laboral que cada una de las personas destinatarias de dicha propuesta se mantenga vigente. No obstante, el importe de este complemento personal puede modificarse en el caso de que sea necesario por ajustes en la distribución de los importes entre los distintos conceptos de la nómina, si bien en cualquier caso queda garantizado el importe de la retribución bruta fija total anual previa a los ajustes (incluyendo el importe que en ese momento figurase como complemento personal).

- Que dado el carácter salarial y consolidado de dicho complemento personal, el mismo se verá aumentado con los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo de ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. (2016-2018), así como con los que en posteriores convenios colectivos pudieran ser pactados.

- Que si en el futuro se introdujeran cambios legislativos mediante los cuales el importe de dicho complemento personal perdiera su carácter cotizable, la empresa lo trasladaría a otros conceptos de nómina que mantuvieran dicho carácter cotizable.

Art. 21.º Complemento de responsabilidad.

Este complemento salarial se relaciona con las exigencias del puesto de trabajo, y su cuantía viene determinada por la combinación de diversos factores, entre otros (enumeración “ad exemplum”):

— En función del nivel de autonomía en la toma de decisiones.

— En función de la capacidad de gestión requerida (horizonte temporal de la planificación, diversidad de ámbitos funcionales coordinados, número de personas dirigidas directamente).

— En función del nivel de interrelación con otras personas para alcanzar los objetivos.

— En función del nivel de pensamiento creativo requerido, en relación con la complejidad de los problemas.

— En función de la dimensión económica gestionada, y del tipo de impacto sobre ella (indirecto remoto, indirecto próximo, directo compartido, directo primario).

Art. 22.º Plus de fidelidad.

Para todas las personas que tengan entre 53 y 67 años, o hasta que accedan a alguna de las modalidades de jubilación, y que además tengan una antigüedad mínima en la empresa de al menos quince años, y no se encuentren en base máxima de cotización, se reconoce el derecho a cobrar 53,77 euros brutos al mes. Este importe no será compensable ni absorbible, y se incrementará con los incrementos pactados en el presente convenio para los distintos años de vigencia del mismo.

Art. 23.º Otros complementos.

En función de la criticidad del puesto de trabajo y/o del riesgo que los conocimientos adquiridos puedan suponer si determinadas personas dejan la empresa y/o se integran en empresas competidoras, se aplican otros

complementos salariales, como puedan ser el de no competencia o el de permanencia, vinculados a cláusulas adicionales al contrato de trabajo que regulan estos supuestos.

Art. 24.º Complemento de plus de locomoción.

Con carácter salarial, aquellas personas que por orden o autorización de la empresa deban emplear sus medios propios de locomoción para ir al trabajo percibirán un complemento de plus de locomoción de 6,86 euros por día efectivamente trabajado para el año 2016. El importe de este complemento se incrementará para años sucesivos de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio colectivo para los distintos años de su vigencia. Todas las personas que vengán percibiendo dicho concepto continuarán haciéndolo.

Las personas que tengan su domicilio en pedanías y/o barrios rurales pertenecientes al municipio de Zaragoza percibirán el plus de locomoción, ya que las rutas del servicio de autobús de empresa no incluyen paradas en los mismos. Para el personal cuyos horarios de trabajo no coincida con los del autobús de dirección tendrán derecho a percibir el plus de locomoción. Aún en el caso de que los horarios de la persona coincidan con los del autobús de dirección, si su domicilio se encuentra a una distancia en torno a los 2 kilómetros de la parada más próxima del mismo, podrá elegir entre continuar utilizando el autobús de dirección o percibir el plus de locomoción. Los casos particulares se valorarán de forma conjunta por la empresa y el comité de empresa.

Art. 25.º Viajes y dietas.

El personal que por orden y necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos fuera de su residencia habitual de Zaragoza tendrá derecho a que la dirección le abone los gastos que la persona devengue, previa justificación de los mismos.

Aquellos empleados que utilicen su vehículo particular para viajes de trabajo percibirán como compensación un importe de 0,19 euros por kilómetro. En función de la distancia y del tiempo de estancia podrán aplicarse importes superiores. En cualquier caso, la utilización del vehículo particular será voluntaria, y el plan de viaje deberá ser aprobado por el inmediato superior de la persona. A este concepto no se le aplicarán los incrementos salariales previstos en el presente convenio colectivo.

Art. 26.º Horas extraordinarias.

De mutuo acuerdo, se establece para el año 2016 un valor de hora extraordinaria para las categorías y por la cuantía que figura a continuación:

- ES.I.O.PO: 15,16 euros.
- Oficial de mantenimiento: 20,35 euros.
- Gestor área almacén: 20,35 euros.
- Jefes de turno: 20,35 euros.

Según la definición de horario flexible y de trabajo por objetivos, el personal de oficinas no trabajará horas extra sin la autorización expresa y por escrito de la dirección de RR.HH.

Las primeras veinte horas extras que se realicen podrá el/la trabajador/a elegir si se retribuyen de acuerdo con los precios establecidos en el presente convenio, o bien, se remuneran a cambio de tiempo de descanso, en una proporción de una a dos (una hora extra equivale a dos horas de vacaciones). Una vez superadas las veinte horas extras, todas las restantes que se realicen serán remuneradas según los precios anteriormente fijados. Las horas extras retribuidas en tiempo se podrán acumular para ser disfrutadas en horas, días y semanas completas de trabajo.

Continuando con la política iniciada en pasados años, las partes firmantes del presente convenio estiman que debe procederse en lo posible a la reducción y desaparición de las horas extraordinarias, como vía adecuada para la creación de empleo.

Art. 27.º Contratación.

Como medida para aumentar la fidelidad hacia la compañía, reducir la rotación y favorecer la formación continua y la polivalencia, la empresa se compromete, en función de la evolución de los ratios de absentismo y del volumen de ventas, a incrementar progresivamente la contratación fija reduciendo en consecuencia la temporalidad. Para ello, la contratación temporal, tanto en plantilla como a través de ETT, se limitará a la gestión de puntas de trabajo o campañas específicas, y a la eventual sustitución de trabajadores/as (por vacaciones, bajas por enfermedad, excedencias, finalización de la relación laboral).

En el caso de trabajadores/as que vengán a través de ETT, tendrán preferencia para incorporarse a la plantilla propia en el caso de que se produzca alguna vacante y su desempeño haya sido satisfactorio.

a) Contratos de obra o servicio determinado:

A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del ET, con el fin de favorecer a la empresa y al empleo, otorgando una posición más competitiva a la misma en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con esta modalidad de contratos, los siguientes:

1. Campañas genéricas y específicas, exposiciones, ventas especiales, rebajas, promociones de productos o servicios propios o de terceros y/o casos similares que se puedan identificar con sustantividad propia.

2. Campaña del Día de la Madre, con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de marzo y 31 de mayo.

3. Campaña de Navidades, con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de septiembre y el último día de febrero.

4. Campaña de hostelería, con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de abril y 31 de julio.

5. Campaña de vacaciones, con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de junio y 30 de septiembre.

b) Contratos de relevo:

Es el que se concierta con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la dirección un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un/a trabajador/a de la dirección que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma dirección.

c) Otras contrataciones:

La dirección utilizará el resto de modalidades de contratación durante la vigencia del convenio, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

d) Reglas generales de contratación:

Adquirirán la condición de trabajadores/as indefinidos aquellos que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto con la misma dirección o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

El período de prueba en los contratos temporales de hasta tres meses de duración será de un mes, y en el caso de contratos temporales de hasta seis meses de duración será de dos meses. Lógicamente este período de prueba solo operará en el primer contrato de la persona, por lo que si por circunstancias de carga de trabajo o por las contempladas en el presente artículo tuviese varios contratos por obra o servicio, solo tendrá período de prueba en el primero de ellos, siempre que la persona fuera contratada para la realización de las mismas funciones. Para los contratos indefinidos de personas sin titulación superior el período de prueba será de dos meses, y en el caso de contratos indefinidos de personas con titulación superior el período de prueba será de seis meses. En el caso de los contratos formativos el período de prueba será de dos meses.

Con una antelación de cuarenta y ocho horas el inmediato jerárquico deberá comunicar a la persona la decisión definitiva tomada respecto al vencimiento de su contrato. Se realizará en presencia de un miembro del comité de empresa.

En el caso de personas con contratos de duración inferior a seis meses, el preaviso en caso de baja voluntaria será de siete días.

La evaluación necesaria para la renovación y transformación de contratos se hará por más de un responsable, aplicando para ello criterios cuantitativos y cualitativos.

Art. 28.º *Trabajo en sábados, domingos y festivos.*

Por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes, la empresa determinará la necesidad de trabajar puntualmente algún sábado.

La jornada en estos casos será de 6:00 a 14:00, con quince minutos de bocadillo a cargo de la empresa, y se retribuirán a los/las trabajadores/as con categoría de ES.LO.PO. y Op. Poliv. menor seis meses de acuerdo a los siguientes importes:

- Sábado normal: 114,68 euros brutos.
- Festivos normales (sábado festivo no de puente, domingo, festivo local, autonómico o nacional): 140,74 euros brutos.
- Festivo de puente (cuando el viernes anterior o el lunes siguiente es festivo, esos días, y los sábados y domingos, se consideran festivos de puente); 177,23 euros brutos.

La empresa los notificará con un preaviso de setenta y dos horas, con confirmación al día siguiente.

En todos los casos la empresa facilitará el transporte a las instalaciones, sea mediante transporte colectivo o abono del plus de locomoción.

Para los *mánager* el trabajo en sábados, domingos o festivos se compensará con un día de vacaciones, con independencia de que se realice una jornada completa o parcial. Este trabajo deberá ser de carácter presencial en un centro de trabajo, o un viaje de trabajo.

Para el resto de personal; si se realiza la jornada completa, podrán elegir entre un día de vacaciones o el cobro de 177,23 euros brutos. Si se realiza una jornada parcial se concede un día extra de vacaciones o bien, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, siendo a elección del/la trabajador/a. En cualquiera de los casos, el trabajo en sábados, domingos o festivos deberá ser siempre autorizado por el jefe de departamento. Este trabajo deberá ser de carácter presencial en un centro de trabajo, o un viaje de trabajo.

Estos importes se aplicarán para el año 2016 incrementándose después de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo.

Art. 29.º *Trabajo en ferias.*

Las personas que deban acudir a trabajar a las ferias (salvo *mánager* y red de ventas) tendrán derecho a percibir 100 euros por cada día que preste servicios en la feria.

Si ha trabajado durante los cinco días que dure la feria, tendrán además libre el día inmediatamente posterior a la finalización de la misma.

Art. 30.º *Retribución variable.*

La retribución variable tiene distintas denominaciones, en función del colectivo al que resulta de aplicación.

Las normas generales que se aplican a la retribución variable, sea cual sea su denominación, son las siguientes.

a) El importe del incentivo no está indexado a los incrementos pactados en el convenio colectivo de la empresa.

b) El importe del incentivo no está consolidado, dada su naturaleza variable; no forma por tanto parte de la estructura salarial fija.

c) El importe del incentivo no sustituye a ningún concepto salarial fijo.

d) El importe del incentivo está sujeto a retención por IRPF y cotiza a la Seguridad Social.

Así, podemos distinguir entre:

1. Incentivos de gestión: Se aplican al colectivo de *mánager* y de mandos de almacén. Se rigen por las siguientes normas:

a) El importe del incentivo de gestión constituye la parte variable de la retribución individual de los/las trabajadores/as a quienes se aplica.

b) Los objetivos que figuran en dicho incentivo de gestión pueden variar tanto en su redacción como en su peso relativo de un año a otro, en función de las prioridades definidas por la dirección, y precisamente por su carácter de retribución variable. Estos incentivos se rigen por el principio de que a mayor nivel de responsabilidad, mayor nivel de retribución variable.

c) El importe del incentivo de gestión no se considera consolidado puesto que su percepción depende del grado de cobertura anual de los objetivos marcados, por su carácter de retribución variable.

d) No obstante lo anterior, el importe del incentivo de gestión de un año se considera el punto de partida mínimo para determinar el importe del Incentivo del año siguiente (y así sucesivamente), salvo que se produzca un cambio de puesto, funciones y/o responsabilidades del/la trabajador/a, en cuyo caso se ajustará el importe a la nueva situación del/la trabajador/a, y todo ello con las garantías recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La comunicación de los objetivos y del importe del incentivo de gestión debe realizarse en tiempo y forma, según las normas generales de aprobación, comunicación, valoración y liquidación del Grupo ARC Internacional.

f) Su devengo se produce entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. El personal que cause baja voluntariamente en la empresa habiendo trabajado al menos seis meses del año n tendrá derecho a una valoración y liquidación parcial. En el caso de que la baja voluntaria se produzca antes de haber alcanzado los seis meses de trabajo en el año n, quedará a criterio de la dirección realizar una valoración y liquidación parcial.

g) La valoración de dicho cumplimiento para el año n deberá estar preparada durante la primera quincena del mes marzo del año n+1.

h) A efectos de la valoración individual del incentivo de gestión, las ausencias computarán de la siguiente forma:

- 1) Ausencias < 30 días naturales al año: No afecta.
- 2) Ausencias entre 30 y 180 días naturales al año: Se abonará la parte proporcional al tiempo de presencia de la valoración correspondiente.
- 3) Ausencias superiores a 180 días naturales al año: No se abonará importe alguno por los objetivos colectivos, salvo a propuesta del superior jerárquico.

4) Lo anterior no es de aplicación a las ausencias relacionadas con la maternidad/paternidad, que no computarán como tales.

5) No se considerarán ausencias, y, por tanto, no se computarán a los efectos del párrafo anterior, los siguientes casos:

- 5.1) Las horas sindicales del comité de empresa.
- 5.2) Los accidentes de trabajo causados por intervención de terceros. En el CSSL se analizan periódicamente los accidentes de trabajo y sus causas, por lo que se revisarán también con esta perspectiva. En el caso de accidentes "in itinere" se aplicará el mismo análisis de responsabilidad de terceros o no para determinarlo a título individual. En general todos los casos relacionados con Salud Laboral se analizarán con sensibilidad.

5.3) Las licencias por matrimonio o cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho del/la trabajador/a.

5.4) El nacimiento de hijos/as.

5.5) El fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos/as, padres y hermano/as (tanto propios como del cónyuge), y a abuelos/as propios.

5.6) Las intervenciones quirúrgicas con cita o urgentes, incluida también la baja por IT generada por las mismas. En estos casos, para no ser considerados como ausencias, será necesaria la presentación ante el departamento de RR.HH. de un justificante médico que acredite dichas intervenciones quirúrgicas.

5.7) Las visitas reiteradas a médico especialista por enfermedad grave.

5.8) El tiempo indispensable para realizar exámenes oficiales (incluidos los prenatales y/o técnicas de preparación al parto).

5.9) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

5.10) Las visitas al médico, hasta un máximo de dieciséis horas anuales, para acompañar a sus hijos/as menores de 18 años, y/o a los mayores de

18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre del/la trabajador/a.

2. Incentivos y comisiones por venta: Se aplican a la red de ventas de las unidades de negocio de la empresa. Con carácter general, se generan por la venta mensual realizada respecto a la presupuestada, abonándose al mes siguiente. También en función de las necesidades de cada unidad de negocio pueden establecerse incentivos asociados a objetivos trimestrales, o anuales, o incluso por campañas específicas (lanzamiento de nuevos productos, liquidación de productos al final de su ciclo de vida...). No se percibirán comisiones mensuales por venta por cada mes completo de ausencia.

3. Incentivo UAP: Se aplica al personal de almacén que pertenezca a una UAP certificada, y que tenga al menos seis meses de antigüedad en la empresa en el año correspondiente.

El importe de este incentivo queda fijado para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo en 1.000 euros brutos anuales.

No obstante lo anterior, la existencia de este incentivo se basa en la mejora continua (entendida como consolidación de los ahorros sobre presupuesto obtenidos en los ejercicios anteriores, y mejoras adicionales de un año para otro). Por tanto, los objetivos definidos deberán generar un ahorro coherente con los importes señalados anteriormente, y podrán por tanto tener un peso relativo diferente para cada uno de los años.

A la valoración obtenida por la UAP se le aplicará un coeficiente corrector en función de la presencia individual, que determinará la percepción individual del incentivo. No se considerarán ausencias individuales, y, por tanto, no se computarán a los efectos de este coeficiente corrector, los siguientes casos:

- 5.1) Las horas sindicales del comité de empresa.
- 5.2) Los accidentes de trabajo causados por intervención de terceros. En el CSSL se analizan periódicamente los accidentes de trabajo y sus causas, por lo que se revisarán también con esta perspectiva. En el caso de accidentes "in itinere" se aplicará el mismo análisis de responsabilidad de terceros o no para determinarlo a título individual. En general todos los casos relacionados con Salud Laboral se analizarán con sensibilidad.
- 5.3) Las licencias por matrimonio o cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho del/la trabajador/a.
- 5.4) El nacimiento de hijos/as.
- 5.5) El fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos/as, padres y hermano/as (tanto propios como del cónyuge), y a abuelos/as propios.
- 5.6) Las intervenciones quirúrgicas con cita o urgentes, incluida también la baja por IT generada por las mismas. En estos casos, para no ser considerados como ausencias, será necesaria la presentación ante el departamento de RR.HH. de un justificante médico que acredite dichas intervenciones quirúrgicas.
- 5.7) Las visitas reiteradas a médico especialista por enfermedad grave.
- 5.8) El tiempo indispensable para realizar exámenes oficiales (incluidos los prenatales y/o técnicas de preparación al parto).
- 5.9) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 5.10) Las visitas al médico, hasta un máximo de dieciséis horas anuales, para acompañar a sus hijos/as menores de 18 años, y/o a los mayores de 18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre del/la trabajador/a.

En la valoración colectiva del objetivo de absentismo de la UAP, además de lo anterior no se tendrán en cuenta los accidentes "in itinere" (se produzcan con intervención de terceros o no), ni las bajas de larga duración a partir de los treinta primeros días de las mismas, ni las recaídas.

Las ausencias relacionadas con la maternidad/paternidad no computarán como tales, ni a efectos de la valoración individual ni a efectos de la valoración colectiva del objetivo de absentismo de la UAP.

Los objetivos de este incentivo serán fijados por la dirección de empresa y comunicados a la representación legal de los trabajadores cada año. Las tablas de valoración de este incentivo, a la que deberá añadirse otra para la valoración de la polivalencia individual que premie los mayores niveles de dicha polivalencia, se incluyen en el anexo II. Estas tablas se publicarán junto con los objetivos cumpliendo con los requisitos de tiempo marcados por el grupo ARC International, y podrán modificarse para mantener la coherencia del sistema.

Su devengo se produce entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. El personal que cause baja voluntariamente en la empresa habiendo trabajado al menos seis meses del año n, tendrá derecho a una valoración y liquidación parcial. En el caso de que la baja voluntaria se produzca antes de haber alcanzado los seis meses de trabajo en el año n, quedará a criterio de la dirección realizar una valoración y liquidación parcial.

A las nuevas incorporaciones que en su primer año natural de contratación trabajen seis o más meses, una vez efectuada la valoración colectiva del Incentivo UAP y su valoración individual, se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado durante ese primer año.

Los casos que a criterio del comité de empresa requieran una valoración especial, por concurrir en ellos circunstancias particulares, se trasladarán a la dirección de la empresa para su estudio. La dirección recabará la información necesaria para ello y decidirá en consecuencia.

La valoración de dicho cumplimiento y su abono se realizará como máximo durante la primera quincena del mes de marzo del año n+1.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 31.º Grupos profesionales.

El presente sistema de clasificación profesional toma como referente fundamentalmente los criterios aplicados en el convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE de 22 de abril de 2013), que se basa a su vez en los criterios fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a ajustándose a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/las trabajadores/as. Los/las trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un/a trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

IV. Factores de encuadramiento profesional: Para la clasificación de los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado. Se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Los/las trabajadores/as se ubican en cuatro grupos profesionales, y cada grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo I personal base: Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El/la trabajador/a recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables

exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la dirección, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías de operario polivalente menor seis meses y especialista logístico polivalente.

Grupo II profesionales: Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal base, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la dirección, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de la categoría de auxiliar administrativo.

Grupo III coordinadores: Realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso de decisión autónoma a menos que el/la trabajador/a lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del grupo de profesionales o personal base hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías de gestores de área de almacén y jefes de turno.

Grupo IV técnicos: Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la dirección. El/la trabajador/a habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la dirección. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la dirección. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías de oficiales administrativos, técnicos, responsable de recepción y de suministro, red de ventas y asistente de dirección.

Grupo V directivos/mánager: A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la dirección, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto. El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la dirección, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas

que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la dirección. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías que suponen la consideración de mánager de la empresa.

TÍTULO I

POLÍTICA DE IGUALDAD

Todos/as los/las trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes del presente convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la dirección y lengua dentro del Estado español.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 ET será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

La dirección y el comité, firmantes del presente convenio, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- La estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se garantiza el respeto por el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres entendiendo por tal la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En esta línea las partes firmantes del presente convenio rechazan absolutamente todo comportamiento que suponga:

- Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En este sentido se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, y se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Las partes firmantes del presente convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la dirección, el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo. Por tal motivo, serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Así mismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los/las trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

De esta forma, la empresa asume los siguientes principios y compromisos que conforman su política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Transversalizar la gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los planes estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los Planes de igualdad tendrán el apoyo institucional de la dirección.

2. Los Planes de igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la dirección, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.

3. Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la empresa, independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.

4. Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y que pueden ser desempeñados por ambos.

5. Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran la empresa para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

6. En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

7. Asimismo, la empresa desarrollará las actividades necesarias para una mejor promoción y defensa de los legítimos intereses de las personas consumidoras en igualdad de oportunidades.

Art. 32.º Plan de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y dado que se considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, las partes se comprometen a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la dirección mediante la renovación del Plan de igualdad, así como de la comisión de igualdad.

TÍTULO II

POLÍTICA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 33.º Promoción y rotación del personal.

La empresa potenciará la promoción interna de las personas con base en planes de capacitación y formación, para aquellos puestos que se creen en el futuro.

En las entrevistas se debe verificar el nivel de experiencia aportado versus el requerido por el puesto, así como el nivel de formación aportado vs el requerido por el puesto. Igualmente, se verifica la impresión respecto al encaje con las competencias profesionales requeridas. Finalmente, se realiza un diagnóstico previo del potencial de desarrollo futuro. Los principales hitos del proceso y sus conclusiones se recogen en una ficha de seguimiento del mismo.

En función del puesto, se realizan pruebas complementarias de nivel de idiomas (inglés y/o francés), y de microinformática. En determinados puestos es habitual que parte de la propia entrevista se desarrolle en inglés o francés.

En la ficha de solicitud de selección se pide al responsable que inicia el proceso que indique si, en su opinión, es posible realizar una promoción interna (sea en su propio departamento, o desde otro).

Los puestos vacantes se publicarán en los tablones de anuncios del centro de trabajo, y en intranet, salvo que no sea posible por razones de confidencialidad.

Como principio básico del proceso de promoción interna, se establece la igualdad de oportunidades para el personal que cumpla los requisitos del puesto en cuestión, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. En el Plan de igualdad se recogerán medidas que garanticen esta igualdad de oportunidades de forma efectiva.

Finalmente, tal como se refleja en el artículo 23, apartado 1, del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.

TÍTULO III

POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La actuación en este campo persigue compatibilizar los objetivos de reducción del absentismo, de la presencia en el puesto de trabajo y por ende de la productividad, con la racionalización de horarios de trabajo y la atención y reconocimiento de determinadas situaciones personales.

Respecto al primer punto, es fundamental la responsabilidad y la colaboración de todas y cada una de las personas que trabajan en la empresa, respetando los horarios y las pausas reguladas. Igualmente, y dado que la responsabilidad de la concesión de pausas no reguladas durante la jornada laboral está delegada por la dirección de la empresa en sus jefes de departamento y mandos de almacén, es preciso facilitar unas pautas para la concesión y

disfrute de las mismas. Habida cuenta de que debe ser fundamentalmente el sentido común quien presida las actuaciones en esta materia, únicamente se enuncian dos principios básicos al respecto:

— Evitar la arbitrariedad en la concesión de pausas no reguladas.

— Evitar el abuso en el disfrute de las mismas.

En cuanto a las políticas de contenido social y de conciliación de la vida familiar y laboral, el principio básico que rige la actuación de la empresa se resume en efectuar una interpretación amplia y favorable a los intereses del/la trabajador/a, que mejore globalmente los mínimos legales. Por supuesto, en el caso de reforma y mejora de la legislación esta será de aplicación inmediata desde el momento de su publicación, y volverá a aplicarse sobre la nueva referencia legislativa el principio básico referido.

Art. 34.º Licencias.

1. Se entienden por días de licencia:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del/la trabajador/a, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho.

b) En caso de boda de padres, hijos o hermanos del/la trabajador/a se concederá un día de licencia retribuida.

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijos.

d) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos (tanto propios como del cónyuge) la licencia será de cinco días laborables.

e) Fallecimiento del resto de parientes dentro del segundo grado:

— Dos días si se produce en la provincia de Zaragoza.

— Cuatro días si es en provincias limítrofes a Zaragoza.

— Cinco días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Zaragoza.

f) Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de tíos o sobrinos propios: Un día laborable.

g) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres e hijos (tanto propios como del cónyuge):

— Tres días laborables si se produce en la provincia de Zaragoza.

— Cuatro días laborables si es en provincias limítrofes a Zaragoza.

— Cinco días laborables en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Zaragoza.

h) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de resto de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad:

— Tres días si se produce en la provincia de Zaragoza.

— Cuatro días si es en provincias limítrofes a Zaragoza.

— Cinco días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Zaragoza.

i) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días laborables. Dentro de esta licencia se encuadrarán también las pruebas invasivas que requieran reposo absoluto.

Los permisos por accidente, enfermedad grave u hospitalización recogidos en el presente apartado serán reconocidos independientemente del día en que se produjera el hecho causante, siempre que dicha situación continúe en el momento en que sea solicitada la licencia.

Grados de consanguinidad y afinidad:

* Primer grado: Padres, hijos, suegros, hijos políticos (tanto del/la trabajador/a como del cónyuge).

* Segundo grado: Hermanos, nietos, abuelos (tanto del/la trabajador/a como del cónyuge).

* Tercer grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos.

* Cuarto grado: Primos hermanos.

Se reconoce el derecho a las licencias expresadas en este artículo a las parejas de hecho reconocidas legalmente, debiendo justificar documentalmente tal vínculo.

j) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual. Si dentro de un mismo año se realizan dos o más traslados de domicilio habitual, el permiso será de 1 día laborable.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales (no oposiciones).

ñ) Por el tiempo necesario para obtener el carné de conducir tipo B (hasta un máximo de tres convocatorias).

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 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.

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 padres 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 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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

La dirección reconoce cinco días naturales de permiso oficial adicionales por maternidad. Estos días adicionales se absorberán en el caso de que los días de suspensión legal por maternidad sean aumentados legalmente.

3. En los supuestos de adopción y de acogimiento, 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 de la persona, 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 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 con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as afectados.

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.

Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de maternidad y paternidad.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de que el contrato se haya suspendido por decisión de la trabajadora que se haya visto obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el padre 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.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona 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.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y la persona.

La persona deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

La dirección reconoce cinco días naturales de permiso oficial adicionales por paternidad. Estos días adicionales se absorberán en el caso de que los días de suspensión legal por paternidad sean aumentados legalmente.

6. Los progenitores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se mantendrá la retribución normal como tiempo trabajado. La concreción del horario corresponde a la persona dentro de su jornada ordinaria.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de hasta una hora con la misma finalidad, o acumular las horas de lactancia como días de permiso retribuido. Si se acumula el total de horas se generarán catorce días laborales por este concepto o la parte proporcional en caso de no ser acumulada la totalidad de ellas.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma dirección generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la dirección.

8. La persona tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario para acudir al médico, siendo requisito indispensable la presentación en el departamento de RR.HH. de los justificantes correspondientes.

9. Se considerarán como ausencias justificadas todas aquellas que se produzcan por las personas para acompañar al médico a sus hijos menores de 18 años, y/o a los mayores de 18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre del/la trabajador/a. A este respecto se hará una interpretación en sentido amplio de manera que se favorezcan los intereses de la persona. Igualmente en todos estos casos será necesaria la presentación de los justificantes pertinentes.

10. Regulación específica para las víctimas de violencia de género:

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la dirección. La concreción horaria deberá ser establecida de acuerdo con la dirección.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la dirección tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la dirección estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la dirección tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

II. Se deberá presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de las licencias reguladas en el presente artículo. En caso contrario, la ausencia se considerará como injustificada a todos los efectos.

Art. 35.º Excedencias.

1. Según el artículo 46.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), las personas 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas 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, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma dirección generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la dirección.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, esta excedencia tendrá una duración mínima de seis meses de duración, y una duración máxima de dieciocho meses. Esta excedencia generará los mismos derechos y obligaciones que la excedencia maternal. La trabajadora podrá en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con quince días de antelación. Esta regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de dirección.

3. Los/las trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia no retribuida y con baja en la Seguridad Social de como mínimo treinta días y como máximo ciento ochenta, en los casos de enfermedad grave de cónyuge, hijos o personas que convivan en el domicilio familiar, con admisión automática.

4. La persona con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, si bien aquella persona que necesitase ejercerlo de nuevo dentro de este período podrá solicitarlo para que se estudie por la dirección.

Art. 36.º Horario reuniones y de formación.

Con carácter general, las reuniones se convocarán de forma que puedan finalizar a las 17:20 horas. En el caso de situaciones excepcionales esta norma no será de aplicación.

Con carácter general, la formación se impartirá dentro de la jornada laboral ordinaria, salvo en los casos que por el diseño de la acción formativa no sea posible. Si hay grupos que reciben la acción formativa dentro de la jornada ordinaria y grupos que la reciben fuera, los/las trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán prioridad para integrarse en los grupos que la reciben dentro de la jornada laboral ordinaria.

Art. 37.º Licencias no retribuidas.

Se podrán solicitar hasta un máximo anual de treinta días naturales de licencias no retribuidas para atender a situaciones personales de diversa naturaleza. La solicitud y las razones para la misma se tratarán con el responsable inmediato de la persona, quien solicitará la autorización de la dirección de RR.HH.

Art. 38.º Disposición de horas para asuntos propios.

Las personas que necesiten ausentarse en horas de trabajo para atender a asuntos propios que no sean causa de licencia o permiso oficial según el artículo 36 del convenio podrán ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato, quien en la medida de lo posible buscará la forma de compatibilizar los intereses de la persona con la carga de trabajo. En general, las pautas de actuación son las siguientes:

— Personal a jornada continua: Se intentará facilitar un cambio de jornada para el día o días en que se precise atender asuntos propios. En caso de no ser posible, se acordará cómo recuperar las horas.

— Personal a jornada partida: En este caso, al extenderse la jornada por la mañana y por la tarde, y dadas las condiciones de horario flexible y trabajo por objetivos de este colectivo, se acordará con el responsable inmediato la forma de recuperar las horas (que podrán compensarse incluso con carácter previo).

En la medida de lo posible, la persona que precise hacer uso de estas horas deberá ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato con antelación suficiente.

Art. 39.º Viajes de trabajo.

Cuando las horas de trabajo y de viaje de trabajo sumen once o más horas en un mismo día, se generará derecho a una tarde libre. El plan de viaje deberá ser autorizado por el jefe de departamento. A efectos de cómputo de jornada, se contabilizará el tiempo de trabajo real reportado por la persona con el visto bueno de su inmediato superior.

Los gastos de viaje, alojamiento, manutención y en general los que se generen por el desplazamiento serán abonados por la dirección, previa justificación de los mismos, y de acuerdo con la normativa interna de gastos de viaje.

Para el supuesto de los oficiales de mantenimiento en el caso de que fuera necesario un desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza para prestar servicios en otro centro de trabajo del grupo ARC, por cada día de trabajo en dicha situación de desplazamiento se abonarán 100 euros brutos, que absorberán las horas extraordinarias que puedan realizarse en ese tiempo (hasta un máximo de once horas de jornada diaria). Si el desplazamiento implicara pasar un fin de semana completo fuera del domicilio habitual, se generará derecho a un día extra de vacaciones.

Art. 40.º Personas que tengan a su cargo menores de 12 años o dependientes.

Se reconoce un día extra de vacaciones a las personas que tengan a su cargo a menores de hasta 12 años de edad o personas dependientes.

Art. 41.º Jubilación.

En la medida de lo posible se facilitará que los/las trabajadores/as tengan derecho a acogerse a la jubilación parcial prevista en la Ley 40/2007.

TÍTULO IV

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El compromiso con la prevención de los riesgos laborales y la protección del medio ambiente en todas nuestras actuaciones es uno de los elementos esenciales que integra e inspira la política empresarial de ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. Por esta razón considera necesario publicar sus principios de actuación en forma de una declaración de política, en la que ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., se compromete a garantizar a nuestros/as trabajadores/as y proveedores de servicios las condiciones adecuadas de trabajo que preserven su salud a través de los siguientes compromisos:

- Evaluar los riesgos en cada puesto de trabajo.
- Informar y formar con regularidad a nuestros trabajadores/as y proveedores de servicios.
- Respetar las normas de seguridad.
- Mantener en perfecta condición operativa los medios de prevención y de protección.
- Analizar todos los incidentes y accidentes para evitar que se repitan.
- Integrar la seguridad desde el momento mismo de la concepción de los equipamientos y las instalaciones.
- Promover un comportamiento seguro con una dirección ejemplar.
- Implicar a nuestros colaboradores en los planes de mejora.
- Organizarse para perpetuar nuestras buenas prácticas.

La prevención de riesgos laborales, en nuestra empresa, debe integrarse tanto en el conjunto de sus actividades y decisiones, como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. Por tanto, estos compromisos se aplicarán a todos y cada uno de los integrantes de la plantilla de nuestra dirección independientemente de su situación jerárquica, en todo momento y en cualquier situación. En nuestra empresa venimos trabajando en este cometido desde hace años y continuamos en esta línea de integración que consideramos la mejor forma de hacer práctica una realidad de obligatorio cumplimiento legal.

Tal y como establecen las disposiciones de la normativa vigentes (Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Ley 31/1995 y modificaciones posteriores), disponemos de un Plan de prevención integrado dentro de los planes de actuación de la dirección.

La prevención es el pilar fundamental de la seguridad y la salud. Cuanto mayor sea nuestro conocimiento de la misma y nuestra implicación personal y colectiva, más posibilidades tenemos de que sea una realidad. En particular, cualquier tarea debe realizarse en condiciones de seguridad, sin que suponga un riesgo para la salud de los/las trabajadores/as.

Art. 42.º Servicio de prevención.

Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno que asume todas las especialidades.

El comité de seguridad y salud laboral está formado por los tres delegados de prevención y por tres representantes por parte de la dirección. El técnico de seguridad asignado por la dirección encargada del servicio de prevención ajeno y el responsable de seguridad asisten a las reuniones del CSSL en calidad de técnicos asesores, con voz pero sin voto, así como los delegados sindicales.

Art. 43.º Incapacidad temporal.

Se entenderá por base de cotización a la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el artículo 109.2 LGSS.

La base de cotización para todas las contingencias, sobre la que se aplica el tipo de cotización correspondiente, está integrada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona por cuenta ajena, o la que perciba si es superior, en el mes a que se refiera la cotización. Se considera remuneración total a la totalidad de las percepciones económicas recibidas y que coticen a la Seguridad Social.

A la retribución anterior se añade la parte proporcional a un mes de las pagas extraordinarias y de los conceptos retributivos que tengan un devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico.

La base reguladora en los supuestos de IT se hallará dividiendo la base de cotización de la persona del mes anterior a la fecha del inicio de la baja, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Si se percibe remuneración mensual, en caso de haber permanecido en alta en la dirección durante el mes anterior, se entienden cotizados treinta días (aunque corresponda a un mes de treinta y un días). Si la persona se encuentra en IT el mismo mes en el que ha ingresado en la dirección se aplica la base cotización correspondiente a este, dividiéndose por el número de días cotizados.

La base reguladora en los supuestos de AT se determina igual que en los supuestos por IT, pero se debe tener en cuenta el promedio de las cantidades percibidas por horas extraordinarias en los doce meses anteriores a la baja.

Se establecen los siguientes principios generales:

1) La empresa complementará los mínimos legales en los supuestos de IT y AT por un tiempo máximo de doce meses ampliable a dieciocho meses.

2) Se considerará enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o que tenga una duración superior a veinte días. Igualmente las recaídas se diagnosticarán por un médico del sistema público de salud.

3) Un/a trabajador/a que se encuentre en situación de IT no podrá cobrar más que trabajando. Por tanto, si hubiese un exceso sobre el importe de su retribución bruta fija mensual habitual, se reducirá el complemento de la empresa hasta alcanzar dicho importe (siempre respetando el mínimo legal). No obstante, tampoco un/a trabajador/a que perciba retribución variable mensual se verá perjudicado si su base reguladora para el cálculo de la baja es inferior a la habitual; por tanto, se tomará el mayor importe entre el de la base reguladora del mes anterior, o el de la media de sus bases reguladoras de los últimos seis meses.

4) En aras de reducir el absentismo se penalizará la reincidencia.

5) La mutua de empresa llevará a cabo un seguimiento de todas las bajas que se produzcan, cualquiera que sea el motivo de su origen.

6) Para tener derecho al cobro del complemento de IT es absolutamente obligatorio presentar a la empresa los partes de baja, alta y confirmación en el plazo estipulado legamente.

Ambas partes, al objeto de reducir el absentismo, pactan que el abono de la IT por baja por enfermedad común se efectuará de la siguiente forma.

— Todos los casos graves y recaídas (según el punto 2 de principios generales del presente artículo): Mínimo legal, más un complemento a cargo de la empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100% de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

— Resto de casos:

- 1.º baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100% de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

- 2.º baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 80% de la base reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

- 3.º baja y siguientes: Mínimo legal, sin ningún complemento de la empresa.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la persona percibirá el 100% de su base reguladora desde el primer día inclusive.

En todos los casos se reconocen los complementos hasta el máximo de doce meses, prorrogables a dieciocho meses.

En el caso de personas que se encuentren en base máxima y que incurran en situación de IT o AT, se estudiará por parte de la dirección realizar complementos adicionales que aproximen a su nivel salarial real las percepciones durante el tiempo en que permanezcan en dicha situación. Se analizará para ello tanto el tiempo de duración de la baja, como el histórico de absentismo de la persona.

TÍTULO V

RELACIONES LABORALES

Art. 44.º Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995).

La empresa respetará el derecho de todos los/las trabajadores/as a sindicarse libremente y, a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona, de la condición de que este no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se reconoce a los miembros del comité de empresa la posibilidad de acumular las horas sindicales establecidas en la ley mediante la creación de una bolsa de horas gestionadas directamente por ellos.

La empresa reconoce a los delegados sindicales el mismo número de horas sindicales que la ley establece para los miembros del comité de empresa.

La empresa abonará el concepto plus de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la misma fuera del horario laboral de los representantes de los/las trabajadores/as.

Art. 45.º Diálogo social.

Tanto la dirección como del comité de empresa apuestan de forma decidida por el diálogo y la comunicación fluida como el mejor vehículo para la transmisión de la situación de la empresa, de las personas que la integran, la aclaración de cuestiones dudosas, la resolución de conflictos...

Para ello, se establecen una serie de foros para el diálogo social con la representación legal de los/las trabajadores/as:

a) Comisión paritaria del convenio colectivo. Se regula en el artículo 8 del presente convenio.

b) Comisión de igualdad: Se crea en el marco del presente convenio (art. 34), con el objetivo inicial de la elaboración del Plan de igualdad, si bien tendrá continuidad como foro de control y seguimiento de la evolución de la implantación del Plan de igualdad.

c) Comisión de seguimiento: En este foro la empresa informará a la representación legal de los/las trabajadores/as de los objetivos, la evolución de los mismos, las perspectivas de negocio y contratación, temas organizativos, y en general de cuantas cuestiones recoge el artículo 64 ET. Igualmente, la representación legal de los/las trabajadores/as planteará temas que sean de su interés, tanto en el momento de elaborar el orden del día de la misma, como durante la propia reunión en el punto de "Ruegos y preguntas". La periodicidad de las reuniones de seguimiento será mensual.

d) Comité de asuntos sociales: En este foro se tratará principalmente de aspectos relacionados con la comunicación interna y la dinamización de la vida social, mediante el fomento de la participación del personal. La empresa concederá durante cada año de vigencia del convenio un importe al comité de empresa para contribuir al fomento de estas actividades, que se presentarán en el comité de asuntos sociales. La periodicidad de las reuniones será bimensual.

e) Comité de seguridad y salud laboral: En este foro se tratará de las cuestiones recogidas en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La periodicidad de sus reuniones será trimestral.

f) Reunión plenaria dirección-comité de empresa: En el último trimestre de cada año, los representantes de la dirección de la empresa mantendrán una reunión con el Pleno del comité de empresa, en la que analizará el ejercicio y las expectativas de finalización del mismo, así como los grandes retos para el siguiente ejercicio.

La composición de las distintas comisiones y comités se determinará en la primera reunión de seguimiento, y se hará pública a todo el personal a través de los distintos canales de comunicación interna.

Art. 46.º Medios de trabajo para la RLT.

La empresa pone a disposición de la representación legal de los/las trabajadores/as una sala, equipada con mesa, sillas, armario con cerradura, y ordenador con acceso a Internet y a la impresora más próxima.

Igualmente, existen en puntos visibles del centro de trabajo, y en número suficiente, tablones de anuncios para el comité de empresa y para las secciones sindicales. En la Intranet de la empresa también hay un enlace disponible para la representación legal de los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO VI BENEFICIOS SOCIALES

Art. 47.º Precios especiales empleados.

Existe una política de precios especiales para las personas que trabajan en la empresa, las cuales podrán beneficiarse de los descuentos regulados en la misma para la adquisición de artículos de la compañía. Esta política se revisa periódicamente en el comité de asuntos sociales, compatibilizando tanto los intereses de las unidades de negocio como los de las personas.

Art. 48.º Prestación por invalidez o muerte.

1. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la empresa, mediante la suscripción de una póliza de seguro, abonará al trabajador/a la cantidad de 50.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

2. Si como consecuencia de enfermedad común se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la empresa abonará en su nómina al trabajador/a la cantidad de 33.000 euros brutos a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de enfermedad común le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

Art. 49.º Ropa de trabajo.

A los/las trabajadores/as que proceda comprendidos en el presente convenio colectivo se les proveerá, obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes y de otras prendas en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, que se repondrá en anualidades sucesivas de manera conveniente.

Las fechas de entrega de los uniformes será en octubre (invierno), en torno al día 20, de cada año y en mayo (verano), en torno al día 20.

A los empleados de nueva contratación se les entregará el uniforme completo, dependiendo del momento en que sean alta en la dirección; si es de septiembre a marzo (uniforme de invierno) y si es abril a septiembre (uniforme de verano).

Para el personal que disponga ya de su uniforme completo, se entregarán la/s prenda/s acordadas entre la empresa y el comité de empresa, en cada uno de los pedidos. El criterio para entregar estas prendas adicionales, será por el desgaste de las mismas, y/o hasta que el/la trabajador/a disponga de un número suficiente de las mismas.

La composición del uniforme, así como las marcas y colores, pueden variar en función de las necesidades, y previo acuerdo con el comité de empresa.

Art. 50.º Autobús de empresa.

Tanto el personal a jornada continua como el personal a jornada partida podrán hacer uso del servicio de autobús que la empresa tiene contratado. Las rutas del mismo serán tratadas en el comité de asuntos sociales.

Art. 51.º Aguinaldo de Navidad.

Cada uno de los años de convenio se entregará a cada empleado en el mes de diciembre un aguinaldo de Navidad cuyo valor será de 45 euros (IVA incluido). La composición del mismo se determinará en el comité de asuntos sociales, atendiendo a los requerimientos de las Business Units de la empresa.

Art. 52.º Premio 25 Aniversario.

Los empleados que cumplan veinticinco años de contratación continua en la empresa recibirán una distinción en reconocimiento a los servicios prestados, así como un regalo por importe de 1.100 euros. Este importe no se verá modificado por los incrementos regulados en el presente convenio colectivo.

Art. 53.º Comedor de empresa.

La empresa dispone de un servicio de comedor de dirección a través de un proveedor externo. La empresa subvencionará el 51,1% del precio de la comida (IVA incluido) y el resto será abonado por la persona.

Aquellas personas que no deseen hacer uso del servicio externo de comidas seguirán teniendo a su disposición una serie de electrodomésticos y servicio de menaje para su propia comida, así como un espacio de comedor.

Art. 54.º Regalo por matrimonio.

Se reconoce a los trabajadores que contraigan matrimonio un regalo de 220 euros que serán ingresados en la nómina del trabajador/a. En el caso de que el enlace matrimonial se realice entre dos trabajadores de la empresa, dicho importe se reconocerá individualmente a cada uno de ellos. Por otra parte, este derecho solo se reconocerá para el primer enlace que el trabajador realice perteneciendo a la empresa, incluyéndose en el mismo tanto los matrimonios eclesiásticos, como los civiles, así como las parejas de hecho, siempre que los mismos sean acreditados mediante documento oficial emitido por la autoridad competente en cada uno de los supuestos.

Art. 55.º Premio por natalidad.

Se abonarán en nómina el importe de 180 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo. Dicho reconocimiento se realiza en función del número de hijos nacidos, de tal forma que en caso de parto múltiple dicha cantidad se pagará por cada uno de los neonatos. En el supuesto de que ambos padres sean trabajadores de la empresa, el reconocimiento se considera de forma individual como un derecho de cada uno de ellos.

Art. 56.º Futuras mejoras sociales.

Durante la vigencia del convenio y a través de la comisión paritaria podrán estudiarse otro tipo de ventajitas sociales siempre y cuando tengan un alcance suficientemente amplio respecto al colectivo de personas.

CLÁUSULA ADICIONAL

PAZ SOCIAL

Con base en los acuerdos adoptados, las personas se comprometen durante la vigencia del convenio, a mantener la paz social y la ausencia de conflictividad en el seno de la empresa, por motivos relacionados en el presente convenio colectivo.

Finalmente, las personas se comprometen, durante la vigencia de este convenio colectivo, a prestar su máxima colaboración al objeto de mejorar en lo posible los rendimientos y productividad en la empresa.

DESCUELQUE SALARIAL

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se someterán las discrepancias a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

CLÁUSULA FINAL PRIMERA

En todo lo no previsto modificado y regulado en el presente convenio colectivo, ambas partes aceptan como norma pactada lo dispuesto en los convenios y acuerdos marco sectoriales de ámbito nacional y autonómico, en tanto no se opongan a normas de derecho necesario, al Estatuto de los Trabajadores y a las Disposiciones Legales de general aplicación, durante su vigencia.

CLÁUSULA FINAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASAC).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afectan a personas y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL ESTIMADO
OP. menor 6 M.	1.077,57 €	-	12.930,83 €
ES.LO.PO	1.156,77 €	-	13.881,28 €
AUX.ADM.	888,48 €	48,21 €	11.240,21 €
G.A.ALM.	1.226,44 €	-	14.717,32 €
J.TURNO	1.362,71 €	-	16.352,55 €
OF. AD.	1.113,60 €	-	13.363,15 €
OF.ADM.D	931,98 €	195,41 €	13.528,71 €
OF.ADM.L	931,98 €	195,41 €	13.528,71 €
EJE.COM.	963,71 €	170,81 €	13.614,27 €
TEC.LOG.	1.168,16 €	-	14.017,87 €
OF.MANT.	1.209,33 €	-	14.512,00 €
R.AUD.GE	1.215,55 €	-	14.586,54 €
OP.SIST.	963,71 €	268,68 €	14.788,70 €
TEC.ADM.	963,71 €	268,68 €	14.788,70 €
TEC.COM.	963,71 €	268,68 €	14.788,70 €
ASS.DIR.	1.077,57 €	401,44 €	17.748,16 €
TEC.SIST	1.077,57 €	401,44 €	17.748,16 €
RESP SEG	1.212,00 €	377,10 €	19.069,24 €
R.RECEP.	1.697,37 €	-	20.368,39 €
R.SUMIN.	1.697,37 €	-	20.368,39 €
J.VENTAS	1.190,22 €	515,23 €	20.465,47 €

ANEXO II : TABLAS VALORACIÓN INCENTIVO U.A.P.

Objetivos de calidad, productividad, costes y polivalencia.					
Cobertura Objetivo	Porcentaje Total Incentivo	Cobertura Objetivo	Porcentaje Total Incentivo	Cobertura Objetivo	Porcentaje Total Incentivo
> 125%*	150%	98%-100%	100%	80%-84%	45%
121%-125%	145%	97%	95%	75%-79%	40%
116%-120%	140%	96%	90%	70%-74%	35%
111%-115%	135%	95%	85%	65%-69%	30%
106%-110%	130%	94%	80%	60%-64%	25%
105%	125%	93%	75%	55%-59%	20%
104%	120%	92%	70%	50%-54%	15%
103%	115%	91%	65%	45%-49%	10%
102%	110%	90%	60%	40%-44%	5%
101%	105%	85%-89%	50%	< 40% **	0%

* Y sucesivos, 5% adicional para el siguiente tramo de mejora

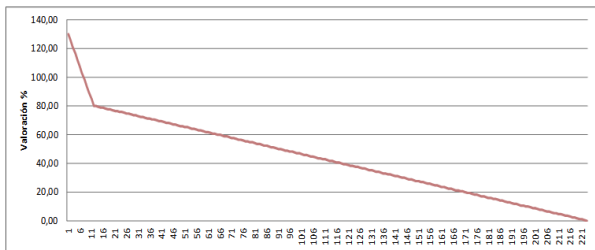
** En el caso de no alcanzarse el mínimo de mejora también será 0%. Dicho mínimo se calcula con una mejora del 2% sobre el cierre del año anterior, salvo casos excepcionales.

Objetivo Presencia UAP	
Presencia	Porcentaje Incentivo
<92%	0,00%
92%-93%	20,00%
93%-94%	40,00%
94%-95%	60,00%
95%-96%	80,00%
96%-97%	100,00%
97%-98%	125,00%
98%-99%	150,00%
99%-99,5%	175,00%
99,5%-100%	200,00%

Fórmula de cálculo del objetivo individual del Incentivo U.A.P. en función de los días de presencia

Presencia < 211
 Porcentaje de valoración = días trabajados x 0,379

Presencia > 211
 Porcentaje de valoración = días trabajados x 4,545 - 879



ANEXO III: ESQUEMA DE TRATAMIENTO DE LA I.T.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1ª BAJA y casos graves	0%	60%														60%				75%										
	Prestación Obligatoria Empresa										Seq. Social.										Seq. Social.									
	100%	40%														40%				25%										
Complemento IT Empresa																														
2ª BAJA	0%	60%														60%				75%										
	Prestación Obligatoria Empresa										Seq. Social.										Seq. Social.									
	80%	20%														5%														
Complemento IT Empresa																														
3ª BAJA y ss.	0%	60%														60%				75%										
	Prestación Obligatoria Empresa										Seq. Social.										Seq. Social.									

Simultáneamente se anuncia la siguiente subasta:
Objeto: Tierra blanca para pastos.
Tipo: 1.060 euros.
Duración de la explotación: Del 1 de octubre de 2016 al 30 de septiembre de 2017.
Garantía definitiva: 4% de la adjudicación, en metálico o aval.
Proposiciones: Durante veinte días naturales siguientes a la publicación del presente anuncio en el BOPZ.
 Alfamén, a 2 de junio de 2016. — El alcalde, Alejandro Jesús Gil Arnal.

ANIÑÓN Núm. 5.969

Con relación al expediente relativo a la posible baja de oficio en el padrón municipal de habitantes por inscripción indebida de Mihai Silviu Toma, Alexandru Toma, Ion Marian Grancea, Maria Denize Iacob, Elvira Laura Bologna y Nicolae Jordan, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 72.1 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial, y 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se da audiencia al interesado, por un plazo de diez días para que se presente en las dependencias de este Ayuntamiento y examine el expediente a los efectos de que pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes. En caso de no recibirla en el plazo citado, se procederá a dar la baja de oficio. Lo que se comunica a los efectos oportunos.
 Aniñón, a 15 de junio de 2016. — El alcalde, José Manuel Sebastián Roy.

A T E C A Núm. 5.953

Solicitada por Roberto Gracia Júdez licencia ambiental de actividades clasificadas para la instalación de una bodega de vino, a ubicar en el local sito en avenida de San Blas, 55, con referencia catastral 1955802XL-0715N00011B, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente. En cumplimiento con el artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días naturales 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 de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar durante horario de oficina.
 Ateca, a 10 de junio de 2016. — El alcalde, Ramón Cristóbal Júdez.

CERVERUELA Núm. 5.940

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. Cerveruela, a 10 de junio de 2016. — El alcalde, Aurelio Andrés Cebollada.

CERVERUELA Núm. 5.941

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Cerveruela 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 el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

Presupuesto 2015

Estado de Gastos		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
	GASTOS DE PERSONAL	2.000,00
	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	45.800,00
2	GASTOS FINANCIEROS	600,00
3	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.800,00
4	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
5	INVERSIONES REALES	104.700,00
6	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
7	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
8	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
9		
Total Presupuesto		156.900,00

SECCIÓN SEXTA
CORPORACIONES LOCALES

ALFAMÉN Núm. 6.009

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 1 de junio de 2016, aprobó el pliego de cláusulas administrativas que ha de regir el procedimiento abierto para la adjudicación de pastos de la "Dehesa Boyal Artizar" para la temporada 2016-2017.

Lo que se hace público para que en el plazo de quince días puedan formularse las reclamaciones que se consideren oportunas.

Estado de Ingresos		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
	IMPUESTOS DIRECTOS	3.500,00
	IMPUESTOS INDIRECTOS	100,00
2	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	2.900,00
3	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	40.000,00
4	INGRESOS PATRIMONIALES	5.700,00
5	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
6	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	104.700,00
7	ACTIVOS FINANCIEROS PASIVOS	0,00
8	FINANCIEROS	0,00
9		
	Total Presupuesto	156.900,00

Plantilla de personal

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA: número de plazas: Una plaza.

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.

Cerveruela, a 30 de marzo de 2016. — El alcalde.

COMARCA CAMPO DE CARIÑENA

Núm. 5.971

El señor presidente de la Comarca del Campo de Cariñena ha dictado el siguiente decreto con fecha 16 de junio de 2016, que es del tenor literal siguiente:

«Resolución de la Presidencia. — En Cariñena, a 16 de junio de 2016. — Siendo las 9:00 horas, constituido en su despacho oficial el señor presidente, don Sergio Ortiz Gutiérrez, con la asistencia de la secretaria doña Lucía Cabrera Canseco, la referida autoridad adoptó la resolución que sigue:

Habida cuenta de que el presidente de esta Comarca, don Sergio Ortiz Gutiérrez, va a ausentarse del 17 al 19 de junio, ambos inclusive, por asuntos particulares, en uso de las facultades que me confiere la legislación vigente de Régimen Local, en concreto los artículos 21.1 a) de la Ley de Bases de Régimen Local, 28.2 a) de la Ley de Administración Local de Aragón y 44, 46 y 47 del Real Decreto 2568/1986, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

RESUELVO:

Primero. — Delegar la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros de las funciones de la Presidencia en la Vicepresidencia Primera de esta Comarca, don Jesús Javier Gimeno Guillén, para que sustituya al presidente en sus funciones por su ausencia del 17 de junio al 19 de junio de 2016, ambos inclusive.

Segundo. — Publicar edicto en el BOPZ, sin perjuicio de que la delegación surta efectos desde la fecha del presente decreto.

Tercero. — Que se dé cuenta de la presente resolución en la próxima sesión plenaria que se celebre.

Cuarto. — Que se notifique la presente resolución al interesado, para su conocimiento y efectos.

Cariñena, a 16 de junio de 2016. — El presidente, Sergio Ortiz Gutiérrez.

COMARCA DE VALDEJALÓN

Núm. 5.968

Aprobados por resolución 147/2016 de la Presidencia los siguientes padrones cobratorios:

— Tasa por Servicio de Ayuda a Domicilio, correspondiente al mes de mayo de 2016.

— Precio público por el servicio de comedores sociales correspondiente al mes de julio de 2016.

Quedan expuestos al público en el tablón comarcal de anuncios por un plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente de la publicación del presente en el BOPZ, a efectos de posibles reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia el inicio del período de cobranza en voluntaria, durante el período comprendido entre el 24 de junio y el 24 de agosto de 2016.

FORMA DE PAGO: Mediante domiciliación bancaria o ingreso en cuenta de titularidad comarcal.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago se iniciará el período ejecutivo, con el consiguiente devengo de los recargos e intereses de demora, y, en su caso, las costas que produzca, sobre el importe de la deuda no satisfecho de conformidad con los artículos 69 y siguientes del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

Contra el acto de aprobación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización de la presente exposición pública, podrá formularse ante la Presidencia recurso de reposición, en los términos regulados por el artículo 14.2 del texto refundido de la Ley de las Haciendas

Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Dicho recurso deberá ser resuelto en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su presentación, siendo el silencio administrativo negativo.

La Almunia de Doña Godina, a 13 de junio de 2016. — La presidenta, Marta Gimeno.

CUARTE DE HUERVA

Núm. 5.955

ANUNCIO del Ayuntamiento de Cuarte de Huerva por el que se hace pública la formalización del contrato de obras denominado “Urbanización de aparcamiento público en Campos Fútbol Siete”.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto legislativo 3/2011, se hace pública mediante el presente anuncio la formalización del siguiente contrato:

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Cuarte de Huerva.

b) Dependencia que tramita el expediente: Contratación.

c) Número de expediente: 1/2016.

d) Dirección de internet del perfil del contratante: <http://www.cuartede-huerva.es/perfil-del-contratante>.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Obras.

b) Descripción: Ejecución de las obras de urbanización de aparcamiento público en Campos Fútbol Siete.

c) Lote (en su caso): No.

d) CPV (referencia de nomenclatura): 45212200-8, “Trabajos de construcción de instalaciones deportivas”.

e) Acuerdo marco (si procede): No.

f) Sistema dinámico de adquisiciones (si procede): No.

g) Medio de publicación del anuncio de licitación: BOPZ y perfil de contratante.

h) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 22 de febrero de 2016.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4. Valor estimado del contrato: 112.745,55 euros.

5. Presupuesto base de licitación:

— Importe neto: 112.745,55 euros.

— IVA al 21%: 23.676,57 euros.

— Importe total: 136.422,12 euros.

6. Formalización del contrato:

a) Fecha de adjudicación: 25 de mayo de 2016.

b) Fecha de formalización del contrato: 2 de junio de 2016.

c) Contratista: Vialex Constructora Aragonesa, S.L.

d) Importe de adjudicación:

— Importe neto: 76.363,83 euros.

— IVA a soportar por la Administración: 16.036,40 euros.

— Importe total: 92.400,23 euros.

e) Ventajas de la oferta adjudicataria: Mejor oferta económica.

Cuarte de Huerva, a 9 de junio de 2016. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 5.957

El Pleno del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, en sesión ordinaria de fecha 6 de junio de 2016, aprobó inicialmente la creación del Consejo Socioeconómico de Ejea y Pueblos y su Reglamento regulador.

En virtud de lo establecido en el artículo 140.1 b) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, se procede a abrir un período de información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el “Boletín Oficial de Aragón” (sección provincial). Durante dicho período los vecinos e interesados legítimos podrán examinar el expediente en las dependencias municipales y formular reclamaciones, reparos u observaciones.

Ejea de los Caballeros, a 9 de junio de 2016. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

FUENTES DE JILOCA

Núm. 5.994

ANUNCIO relativo a exposición pública y período voluntario de cobranza de la tasa por servicio de suministro de agua potable, alcantarillado e impuesto sobre contaminación de las aguas correspondiente al segundo trimestre de 2016.

Por resolución del alcalde, de fecha 15 de marzo de 2016, fue aprobado el padrón de la tasa por suministro de agua potable, alcantarillado e impuesto sobre contaminación de las aguas del segundo trimestre de 2016, 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, de Calatayud, por el plazo reglamentario de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Transcurridos el plazo de reclamaciones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación y el Reglamento Regulador del impuesto sobre la contaminación de las aguas 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, 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 devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas del procedimiento.

RECURSOS:

• Tasa de 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 presenta 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.

• Impuesto sobre la contaminación de las aguas: 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 de 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 fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

No podrán simultanarse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Fuentes de Jiloca, a 17 de junio de 2016. — El alcalde.

JARABA

Núm. 5.973

Solicitada por Francisco Monge Monge licencia ambiental de actividades clasificadas ganaderas para la regularización jurídico-administrativa de la actividad de explotación de ovino, con capacidad para seiscientos animales, que se desarrolla en el polígono 5, parcela 994.

En cumplimiento con el artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días naturales desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, para que se presenten las observaciones que se consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar durante horario de oficina.

Jaraba, a 15 de junio de 2016. — El vicealcalde, Moisés Soto Arismendi.

LA ALMOLDA

Núm. 5.970

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de junio de 2016, acordó aprobar provisionalmente la modificación de la siguiente Ordenanza fiscal para el año 2016:

— Número 13: Reguladora del precio público por la prestación del servicio de piscinas municipales. Art. 3, “tarifas bonos y entradas”.

Lo que se pone de manifiesto por plazo de treinta días, durante los cuales podrán los interesados examinar el expediente y presentar las reclamaciones u/o sugerencias que estimen oportunas.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones se entenderá definitivamente aprobada la Ordenanza y definitivo este acuerdo, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, procediéndose a su publicación íntegra en el BOPZ, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

La Almolda, a 16 de junio de 2016. — El alcalde, Manuel Lamenca Zaballos.

LÉCERA

Núm. 5.956

ANUNCIO relativo a notificación y emplazamiento para audiencia a titulares de derechos reales e interesados.

Con fecha de 6 de junio de 2016 se ha dictado resolución de Alcaldía en la que se acuerda la incoación de expediente de declaración de ruina ordinaria del edificio sito en Travesía Diez, 7, de esta localidad de Lécera.

Desconociéndose la titularidad de la propiedad del edificio objeto del presente expediente, así como de posibles interesados o afectados por el mismo y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 261 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por el Decreto legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón; 20 del Reglamento de Disciplina Urbanística, aprobado por Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio, y 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se da audiencia y se expone al público por el plazo de quince días siguientes a la aparición del presente anuncio en el BOPZ y tablón de anuncios de la Casa Consistorial de este Ayuntamiento, para que quien se considere interesado en el presente expediente pueda comparecer y proceder a su examen y manifestar las alegaciones y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

Quinto, a 8 de junio de 2016. — La alcaldesa, Paquita López Orduna.

MALÓN

Núm. 5.967

Comunicado a este Ayuntamiento por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón la vacante de la plaza de juez de paz sustituto de esta localidad; de acuerdo con lo establecido en el Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se hace pública la convocatoria de dicha plaza. Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, en horas de oficina. El plazo para la presentación será de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Malón, a 16 de junio de 2016. — La alcaldesa-presidenta, Ana Carmen Calavia Lahera.

MEDIANA DE ARAGÓN

Núm. 6.005

El Ayuntamiento en Pleno, en sesión de 1 de junio de 2016, aprobó inicialmente el expediente de anulación por error de pendientes de pago procedentes de ejercicios anteriores, con el siguiente resumen:

— Ejercicio 2014: 2.645,96 euros.

Lo que se somete a exposición pública por un plazo de quince días a efectos de posibles reclamaciones, significándose que de no presentarse estas se entenderá definitivamente aprobado.

Mediana de Aragón, a 1 de junio de 2016. — El alcalde, Juan Luis Esteban Gracia.

NOMBREVILLA

Núm. 5.942

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Nombrevilla, a 10 de junio de 2016. — El alcalde, José Lafuente Arnal.

RETASCÓN

Núm. 5.943

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Retascón, a 10 de junio de 2016. — El alcalde, Armando Monge Salvador.

RETASCÓN

Núm. 5.944

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Retascón 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 el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

Presupuesto 2015*Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	15.100,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	83.900,00
3	Gastos financieros	500,00
4	Transferencias corrientes	11.300,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	105.500,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	216.300,00

Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	36.300,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	13.500,00
4	Transferencias corrientes	48.300,00
5	Ingresos patrimoniales	12.700,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	105.500,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	216.300,00

Plantilla de personal**A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:**

— Una plaza, grupo A1.

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.

Retascón, a 30 de marzo de 2016. — El alcalde, Armando Monge Salvador.

UTEBO**Núm. 6.006**

RESOLUCIÓN del Ayuntamiento de Utebo de fecha 15 de junio de 2016, por la que se anuncia la licitación para la adjudicación del contrato de servicios de “Albergue de verano, restauración y actividades multiaventura”.

Por medio del presente se anuncia licitación para la adjudicación del referido contrato de acuerdo con el siguiente detalle:

1. **Entidad adjudicadora:**
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Utebo.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
 - c) Obtención de la documentación e información:
 - Dependencia: Ayuntamiento de Utebo.
 - Domicilio: Avenida de Zaragoza, 2.
 - Localidad y código postal: Utebo, 50180.
 - Teléfono: 976 770 111.
 - Telefax: 876 670 107.
 - Correo electrónico: No.
 - Dirección de internet del perfil del contratante: <http://utebo.es/contratacion>.
 - Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el día anterior al de finalizar de plazo de presentación de ofertas.
 - d) Número de expediente: 1.246/2016.
2. **Objeto del contrato:**
 - a) Tipo: Servicios.
 - b) Descripción: Albergue de verano, restauración y actividades multiaventura.
 - c) División por lotes y número de lotes: No.
 - d) Lugar de ejecución/entrega: El que indique el adjudicatario.
 - e) Plazo de ejecución/entrega: Del 1 al 12 de agosto de 2016.
 - f) Admisión de prórroga: No.
 - g) Establecimiento de un acuerdo marco (en su caso): No.
 - h) Sistema dinámico de adquisición (en su caso): No.
 - i) CPV (referencia de nomenclatura): 55243000-5.
3. **Tramitación y procedimiento:**
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Subasta electrónica: No.
 - d) Criterios de adjudicación: Los establecidos en el cuadro de criterios de adjudicación del pliego de cláusulas administrativas.
4. **Valor estimado del contrato:** 43.840,54 euros (IVA excluido).
5. **Presupuesto base de licitación:** 413,59 euros (IVA excluido)/plaza efectivamente ocupada, con un mínimo de cincuenta y cinco y máximo de ciento seis plazas.

6. Garantías exigidas:

- Provisional (importe): No se exige.
- Definitiva (%): 5% del precio máximo del contrato.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) Clasificación, en su caso (grupo, subgrupo y categoría) (en su caso). Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional (en su caso): No.

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional (en su caso): Según el apartado F del cuadro de características del contrato.

c) Otros requisitos específicos: Habilitación empresarial o profesional del cuadro de características del contrato, según apartado F6.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 horas, del día en que se cumplan quince días naturales a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el “Boletín Oficial de Aragón”, sección de la provincia de Zaragoza (BOPZ). Para el caso de que el último día coincidiese en sábado o inhábil, se pospondrá hasta el inmediato siguiente día hábil.

b) Modalidad de presentación: En dos sobres cerrados.

c) Lugar de presentación:

— Dependencia: Tesorería (Registro de Licitadores), Ayuntamiento de Utebo.

— Domicilio: Avenida de Zaragoza, 2.

— Localidad y código postal: Utebo, 50180.

— Dirección electrónica: <http://www.utebo.es>.

d) Número previsto de empresas a las que se pretende invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido): No.

e) Admisión de variantes, si procede: Sí, los que figuran en el cuadro de criterios de adjudicación del contrato.

f) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses.

9. Apertura de ofertas:

a) Descripción: Sobre número 1, “Documentación acreditativa de los requisitos para contratar”; sobre número 2, “Oferta sobre aspectos no evaluables mediante fórmulas”, y sobre número 3, “Oferta sobre aspectos evaluables mediante fórmulas”.

b) Dirección: Avenida de Zaragoza, 2.

c) Localidad y código postal: Utebo, 50180.

d) Fecha y hora: Sobre número 1: Primer día hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de ofertas, a las 10:00 horas. Sobres 2 y 3: Se publicará en el perfil de contratante. Cuando el día al que se haga referencia sea inhábil, o coincida en sábado se pospondrá al inmediato día hábil siguiente.

10. **Gastos de publicidad:** Por cuenta del contratista hasta un máximo de 1.000 euros.

11. **Fecha de envío del anuncio al “Diario Oficial de la Unión Europea” (en su caso):** No.

Utebo, a 17 de junio de 2016. — El alcalde, Miguel Dalmau Blanco.

VAL DE SAN MARTÍN**Núm. 5.946**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Val de San Martín, a 10 de junio de 2016. — El alcalde, José Luis Sebastián Bello.

SECCIÓN SÉPTIMA**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgados de Instrucción****JUZGADO NÚM. 9****Núm. 5.826**

En virtud de lo acordado en los autos de juicio sobre delitos leves número 38/2016, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, por el presente se notifica a Janire Bethancourt Martín la sentencia recaída en el procedimiento que se indica, que en su parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Que debo condenar y condeno a Janire Bethancourt Martín, como autora criminalmente responsable de un delito leve de estafa, previsto y penado en los artículos 248.1 y 249.2 del Código Penal, a una pena de multa de dos meses, con cuota diaria de 8 euros, y responsabilidad personal subsidiaria por impago e insolvencia de un día de privación de libertad por cada dos cuotas de multa no satisfechas, con imposición a la misma de las costas procesales limitadas al ámbito del juicio de delitos leves.

Que debo condenar y condeno a Janire Bethancourt Martín, como responsable civil, a que indemnice a Joshua Martín Vergara en la cantidad de 253,25 euros, con aplicación del interés previsto en el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, con expresión de que contra la misma cabe interponer recurso de apelación para ante la Ilma. Audiencia Provincial, que deberá prepararse ante este Juzgado en el plazo de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación de la misma.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a los autos de donde dimana, lo pronuncio, mando y firmo».

Zaragoza, a tres de junio de dos mil dieciséis. — El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO NÚM. 1. — CALATAYUD

Cédula de notificación de sentencia

Núm. 5.770

Don Antonio Martínez Vicente, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Calatayud y su partido judicial;

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita juicio de faltas número 728/2014, siendo denunciante José Manuel Angós Ruiz y denunciado Manuel Casado Rubio, siendo parte el Ministerio fiscal, en los cuales se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. — En Calatayud (Zaragoza), a 8 de marzo de 2016. — Vistos por mí, Nadia Blasco Pérez, jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Calatayud (Zaragoza), los presentes autos de juicio de faltas número 728/2014, sobre la comisión de una presunta falta de maltrato de obra, en el que ha intervenido como parte denunciante José Manuel Angós Ruiz, con DNI 17.102.334-V, con la asistencia del letrado don Antonio Mateo Moros, siendo denunciado Manuel Casado Rubio, con DNI 17.379.989-Q, defendido por el letrado don Gregorio Entrena Lobo, con la intervención del Ministerio fiscal, y...

Fallo: Debo absolver y absuelvo a Manuel Casado Rubio de los hechos que han dado lugar a la tramitación de la presente causa, declarando de oficio las costas procesales.

Notifíquese la presente resolución al Ministerio fiscal y a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días desde su notificación, a resolver por un magistrado de la Audiencia Provincial de Zaragoza.

Así por esta mi sentencia lo pronuncia, manda y firma doña Nadia Blasco Pérez, magistrada-jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Calatayud (Zaragoza)».

Y para que sirva de notificación de sentencia a José Manuel Angós Ruiz y Manuel Casado Rubio, expido y firmo la presente en Calatayud, a tres de junio de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Antonio Martínez Vicente.

JUZGADO NÚM. 1. — CALATAYUD

Cédula de notificación de sentencia

Núm. 5.771

Don Antonio Martínez Vicente, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Calatayud y su partido judicial;

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita juicio de faltas número 613/2014, siendo denunciante Lorena Hostalot Pérez y denunciada Ángela María Tovar

Rodríguez, siendo parte el Ministerio fiscal, en los cuales se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. — En Calatayud (Zaragoza), a 26 de junio de 2015. — Vistos por mí, Nadia Blasco Pérez, jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Calatayud (Zaragoza), los presentes autos de juicio de faltas número 613/2014, sobre la comisión de una falta de estafa, en la que junto con el Ministerio fiscal han intervenido como parte denunciante Lorena Hostalot Pérez, con DNI 17.451.404-Q, sin asistencia letrada, siendo denunciada Ángela María Tovar Rodríguez, con DNI 48.926.332-L, la cual no compareció al acto del juicio pese a estar debidamente citada, y...

Fallo: Debo condenar y condeno a Ángela María Tovar Rodríguez, como autora criminalmente responsable de una falta de estafa precedentemente definida, a la pena de dos meses de multa, con una cuota diaria de 6 euros/día, con la responsabilidad personal subsidiaria, en caso de impago, de un día de prisión por cada dos cuotas no satisfechas (art. 53 del Código Penal), así como a abonar a Lorena Hostalot Pérez la cantidad de 300 euros, más los intereses legales del artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en concepto de responsabilidad civil por el perjuicio económico causado a esta; todo ello con expresa condena en costas, si las hubiere.

Notifíquese la presente resolución al Ministerio fiscal y a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días desde su notificación, a resolver por un magistrado de la Audiencia Provincial de Zaragoza.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncia, manda y firma doña Nadia Blasco Pérez, magistrada-jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Calatayud (Zaragoza)».

Y para que sirva de notificación en tiempo y forma a la denunciada Ángela María Tovar Rodríguez, en ignorado paradero, expido y firmo la presente en Calatayud, a tres de junio de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Antonio Martínez Vicente.

PARTE NO OFICIAL

COMUNIDAD DE REGANTES

HUERTA DEL CASTELLAR

Y ACEQUIA DE GARFILÁN

DE TORRES DE BERRELLÉN

Núm. 5.974

De conformidad con lo previsto en el Capítulo VI de las vigentes Ordenanzas, se convoca a todos los partícipes de esta Comunidad de Regantes a Junta general ordinaria, para el día 3 de julio de 2016, a las 9:30 horas en primera convocatoria, y para el caso de no asistir el número suficiente de partícipes, se celebrará en segunda y definitiva a las 10:00 horas de mismo día, en el salón de actos del Ayuntamiento de Torres de Berrellén, bajo el siguiente

Orden del día

- 1.º Lectura del acta anterior y su aprobación, si procede.
- 2.º Examen de la memoria general del año 2015, presentada por la Junta de Gobierno, e informe de los asuntos pendientes de la Comunidad.
- 3.º Examen de las cuentas de gastos e ingresos del ejercicio 2015.
- 4.º Comentarios de todo cuanto convenga al mejor aprovechamiento de las aguas y distribución del riego de la presente campaña.
- 5.º Ruegos y preguntas.

Torres de Berrellén, a 15 de junio de 2016. — El presidente, Pedro Antonio Sahún Corominas.

BOPZ

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.
Teléfono: 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 / imprenta@dpz.es



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**.