



SUMARIO

SECCIÓN QUINTA

Confederación Hidrográfica del Ebro

Anuncio relativo a solicitud de modificación de características de concesión de aprovechamiento de aguas públicas subterráneas en término municipal de Cariñena 2

Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo a texto del convenio colectivo de la empresa Chocateca, S.L.U. 2

Anuncio relativo a texto del convenio colectivo de la empresa Cafés Orús, S.A. 7

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Calatayud	10
Cariñena	10
Comarca Ribera Baja del Ebro	10
Épila	11
Fréscano	11
Fuendetodos (2)	11
Ibdes	11
Illueca	12
Morés	12
Ricla	12
Sos del Rey Católico	12
Tauste	13
Torres de Berrellén	13

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de Primera Instancia

Juzgado núm. 5	13
Juzgado núm. 16	13

Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 1	13
Juzgado núm. 2 (2)	14
Juzgado núm. 3	14
Juzgado núm. 4 (2)	15
Juzgado núm. 5	15
Juzgado núm. 6 (5)	15
Juzgado núm. 7 (2)	16
Juzgado núm. 1 de Pamplona/Iruña	16

Juzgados de Vigilancia Penitenciaria

Juzgado núm. 2	16
----------------------	----

SECCIÓN QUINTA

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 11.682

José Antonio García Viñuales es titular de un aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de un pozo ubicado en la margen derecha del río Jalón en el paraje "La Bodegaza" (polígono 24, parcela 614), en Cariñena (Zaragoza), con destino a riego de 13,5836 hectáreas, con un volumen anual de 80.000 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 3,9 litros por segundo. El aprovechamiento está inscrito en la sección A, tomo 47 y hoja 143 del Registro de Aguas.

José Antonio García Viñuales, junto con Joana Bosque Lázaro y José Antonio García González, han solicitado la modificación de características de la concesión de la totalidad del aprovechamiento a derivar del pozo inscrito y un nuevo pozo ubicado en el paraje "La Bodegaza" (parcela 646 del polígono 24), en Cariñena (Zaragoza), con destino a riego de 42,9449 hectáreas, para lo cual solicitan un volumen anual de 306.667 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 30,37 litros por segundo.

Las obras a realizar se describen en el denominado "Proyecto de concesión de aprovechamiento de aguas subterráneas con destino a riegos" y "Anexo I al proyecto indicado", suscritos por el ingeniero técnico agrícola don Luis Miguel Sanz Lasala. El nuevo pozo tiene una profundidad de 185 metros y sección circular de 0,4 metros de diámetro y la extracción del agua se realiza por medio de bomba sumergida (electrobomba) de 35 CV de potencia.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 9 de septiembre de 2015. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Chocateca, S.L.U.

Núm. 13.842

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 Chocateca, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Chocateca, S.L.U., para los años 2015 a 2019 (código de convenio 50000222011986), suscrito el día 5 de noviembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 9 de noviembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 9 de diciembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María del Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto y ámbitos de aplicación.*

OBJETO: El presente convenio colectivo, resultado de la negociación desarrollada por las representaciones de la empresa y de los trabajadores/as, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN:

1. Territorial. El presente convenio será de aplicación para todos aquellos empleados/as que realicen su actividad profesional en la sede social de Ateca (Zaragoza).

2. Funcional. Regulará a partir de su entrada en vigor la relación laboral de la empresa y de su personal, en su dedicación a la actividad de fabricación y administración de sus productos.

3. Personal. Incluye a la totalidad del personal que ocupe la empresa, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Art. 2.º *Vigencia, efectos y duración.*

El convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOPZ. No obstante, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 1 de enero de 2015. La duración será de cuatro años y medio, de forma que regirá hasta el día 30 de junio de 2019 en lo que hace referencia a todos los artículos que contempla el convenio.

Art. 3.º *Rescisión, revisión o prórroga.*

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del convenio deberá formalizarse por escrito por cualquiera de las partes legitimadas a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del convenio.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará formada por cuatro miembros, dos serán en representación de los trabajadores/as y los otros dos en representación de la empresa. Actuará como presidente el que las partes decidan. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores que intervendrán con voz pero sin voto.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación, control y seguimiento del convenio, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados.

b) Actuar como mediadora en la solución de los conflictos que pudieran plantearse en asuntos derivados de este convenio. Podrá recurrirse a fórmulas de arbitraje externo si así fuera solicitado por alguna de las partes y aceptado por la otra.

El procedimiento de actuación de la comisión será el siguiente:

1. La comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes representadas, en el plazo máximo de tres días una vez anunciado el conflicto con constancia escrita. La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la comisión.

2. En el plazo de tres días la comisión paritaria tendrá que pronunciarse al respecto.

3. Los acuerdos de resolución de conflictos se adoptarán por unanimidad de los miembros. Caso de no conseguir consenso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo someter las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

4. En el supuesto de que el conflicto se refiera a convocatoria de huelga será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, adoptando el acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

5. Todas las convocatorias se realizarán con quince días de preaviso, salvo los casos de huelga planteados anteriormente, que lo serán con tres días hábiles de antelación, adjuntando el orden del día y la documentación pertinente del mismo.

Todo lo que se ha dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la Jurisdicción laboral.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas y garantía "ad personam".*

Todas las condiciones establecidas en este convenio, con la vigencia y carácter establecidas en el mismo, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresa y trabajadores/as, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a que las pactadas en este convenio, deberán respetarse en su integridad.

Art. 6.º *Legislación aplicable.*

En lo no previsto por el convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto:

a) 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.

b) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

c) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

O a la legislación que amplíe, mejore o sustituya las vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN, PREVENCIÓN E HIGIENE

Art. 7.º *Organización de la producción.*

La organización técnica y práctica del trabajo en la empresa es facultad de sus órganos directivos, que podrán establecer todos los sistemas de organización, racionalización y modernización que consideren oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones, departamentos o equipos de trabajo de las mismas.

A estos efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas, entre otras, las siguientes:

a) La adscripción o traslado de personal a diferentes secciones, líneas de producción, equipos o lugares de trabajo.

b) El establecimiento de turnos de trabajo, fijando sus horarios, y la adscripción o el traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso. Los turnos se comunicarán con una semana de antelación como mínimo.

c) La modificación y determinación de los procedimientos y métodos de trabajo.

d) La determinación de rendimientos mínimos obtenidos de acuerdo con las técnicas de implantación de “métodos y tiempos” para las distintas tareas y procesos de fabricación, teniendo en cuenta la consideración como actividad normal la que desarrolle un operario medio, con conocimiento de su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga, ni física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.

e) El establecimiento de especificaciones de calidad a los productos a lo largo del proceso de su fabricación y los procedimientos para obtener el mínimo de mermas en materiales, productos y energía, así como el establecimiento de sanciones en el caso de su inobservancia.

f) La asignación de tareas determinadas o necesarias al personal, así como la adjudicación de maquinaria, para atender a saturaciones del trabajo.

g) El dictado de las normas sobre vigilancia y limpieza de las máquinas, utensilios y locales de trabajo.

h) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores/as que no perjudique su formación profesional, o que, en otro caso, pueda ser de carácter temporal.

Además de las facultades de los órganos directivos de la empresa anteriormente detalladas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica a lo establecido en los artículos 39, 40 y 41 o a cualquier otra norma vigente sobre estos temas.

Art. 8.º *Prevención de riesgos laborales e higiene.*

La empresa Chocateca, S.L.U., considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo de la empresa, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Para ello, garantiza las obligaciones que indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo y las considera como el nivel mínimo de actuación a este respecto.

Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se derivan, atañe a todos los niveles jerárquicos que integran la empresa (personal directivo de la empresa, mandos intermedios, trabajadores, etc.). Solo mediante la asunción de esta política y el cumplimiento y respeto de las normas y procedimientos por todos los estamentos y en todas las actividades podremos dar cumplimiento a este objetivo.

La empresa se compromete a dar traslado al personal de plantilla de toda la información requerida en materia de prevención, así como a fomentar el conocimiento de la normativa vigente en esta materia y a poner los recursos necesarios para el cumplimiento de las normas preventivas. Al mismo tiempo, al trabajador/a le corresponde el cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V (consulta y participación de los trabajadores) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la trabajador/a que recibiera una orden que implicara el incumplimiento de una norma de seguridad laboral preventiva o crease una situación de riesgo inminente tendrá derecho a negarse a ejecutarla, sin que por ello reciba sanción o castigo alguno, debiendo entenderse, más bien, como acto meritorio (art. 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL).

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos se considerará incumplimiento laboral a efectos legales, siendo de aplicación el régimen disciplinario desarrollado en el capítulo VII del presente convenio colectivo. A la hora de juzgar la gravedad de una conducta de incumplimiento de las normas de prevención se tendrá en cuenta la peligrosidad que supone la acción.

Art. 9.º *Revisiones médicas.*

Todo el personal de la empresa está sujeto a lo que establece, en cuanto a medicina en el trabajo y vigilancia de la salud, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Ningún trabajador/a será admitido en lugares de trabajo que pueda afectar a la seguridad alimentaria de la empresa, sin previo reconocimiento médico de aptitud, que tendrá las siguientes finalidades:

a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas, infecciosas, parasitarias o enfermedades específicas.

b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.

c) Determinar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que puedan producirse o agravarse por la tarea a la que sería destinado.

El mencionado reconocimiento médico tendrá que ser realizado por los servicios médicos de la Mutua Patronal de Accidentes del Trabajo o por Entidad médica concertada.

CAPÍTULO III

GRUPOS PROFESIONALES

Art. 10.º *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema por grupos profesionales con nuevos niveles retributivos, de acuerdo a la tabla del anexo I.

Los grupos profesionales que clasifican al personal acorde a las funciones y tareas derivadas del trabajo son:

- Jefe/mánager.
- Responsable.
- Técnico.
- Supervisor.
- Oficial.
- Auxiliar.
- Operario.
- Ayudante.

En la tabla anexo 2 se contempla por cada grupo profesional los principales puestos de trabajo asociados.

Todo cambio de grupo profesional se consolidará superado un período de veinticuatro meses, durante los cuales se puede volver a la situación de grupo profesional y retribución anterior por decisión de cualquiera de las partes con un mes de preaviso. Este período de veinticuatro meses se entenderá de trabajo efectivo, quedando interrumpido por ausencias de cualquier naturaleza superiores a quince días a excepción de vacaciones.

Cuando se realice trabajo del grupo profesional superior al que pertenece el trabajador/a, se percibirá la diferencia salarial correspondiente. Para el cálculo de esta diferencia se tendrá en cuenta el salario base y complemento base. No se tendrá derecho a percibir esta diferencia salarial cuando se cubran ausencias inferiores a una hora, así como tampoco durante el período de formación en el puesto. Este período de formación tendrá una duración máxima de seis meses.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 11. *Contratación.*

FIRMA Y REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y las prórrogas que, en su caso, se acuerden, serán registradas inmediatamente en la correspondiente oficina pública. El trabajador/a tiene derecho a recibir una copia del contrato y, en su caso, de la prórroga en el momento de su firma, y otra copia debidamente registrada en el plazo máximo de diez días a contar desde su registro.

Un representante legal de los trabajadores/as podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera el trabajador/a contratado.

CONTRATOS EVENTUALES.

Los contratos por circunstancias de la producción o por necesidades de administración o comercialización, previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta seis meses, dentro de un período de doce meses.

Se utilizará esta modalidad contractual cuando para hacer frente a incrementos de producción o aumento de pedidos sea necesario ampliar el turno y medio de trabajo establecido de forma habitual y no sea posible cubrirlos con el personal fijo.

En caso de baja voluntaria dentro del período de contratación por parte del trabajador/a, se perderá el derecho a la indemnización.

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

Esta forma contractual se presume celebrada por tiempo indefinido. Se deberá hacer constar en el contrato la forma y orden de llamamiento.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

- La reincorporación será de forma progresiva, atendiendo a las exigencias de la actividad y de las necesidades de las diferentes secciones.
- Por orden de antigüedad en la sección. El cese de la prestación seguirá el orden inverso, es decir los primeros contratos que se extinguirán serán los de menor antigüedad.

— El llamamiento se efectuará con una antelación de cinco días a la fecha de inicio de la relación laboral, mediante escrito certificado con acuse de recibo, o cualquier otro medio que deje constancia de la comunicación.

— El trabajador fijo discontinuo debidamente llamado, que no se reincorpore en el plazo de tres días, sin causa justificada, se entenderá extinguido su contrato al considerar que ha causado baja voluntaria en la empresa.

El trabajador/a fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación respecto de otros trabajadores/as contratados con otras modalidades a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etc.).

PERÍODOS DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores/as en cualquier modalidad contractual en que se formalice se considerará siempre con un período de prueba de seis meses para los grupos profesionales jefe/mánager y responsable, de dos meses para el resto de grupos profesionales.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante a lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante este período supondrán la suspensión de dicho período.

Durante este período el trabajador/a y la empresa podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida en 1.760 horas/año, tanto para la jornada partida como continua.

En la jornada continuada superior a seis horas se efectuará un descanso de quince minutos, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 13. *Distribución irregular de la jornada.*

Para mejorar la adaptación a las necesidades de demanda de mercado, se establece la posibilidad de una distribución irregular de la jornada del 10% sobre el total de jornada anual (veintidós días), siendo trabajadas en jornada completa. La dirección del centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

a) Deberá mediar un preaviso de cinco días laborales.

b) Contenido de la información:

— Necesidad o requerimiento de negocio que conlleva la implantación de la jornada irregular.

— Demanda de mercado.

— Incremento de volúmenes de fabricación.

c) Para la designación de empleados, como criterio general, primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla. Subsidiariamente el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria. Se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentren adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

d) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, se establecerá un sistema de rotación, acordado con los representantes de los trabajadores, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

e) El sistema de descanso o recuperación se regirá por lo dispuesto a continuación:

— Cuando por necesidades de demanda de mercado sea necesario trabajar en sábado o día no laborable, el día/s de descanso se disfrutará, siempre que sea posible, en el día/s en que se produzcan improductividades.

— Si el disfrute previsto en el apartado anterior no fuera posible, el día/s se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.

— Los días de trabajo perdidos por improductividades se recuperarán en sábado/s o día no laborable donde se produzca un aumento de demanda de mercado, o de volúmenes de fabricación. Si no es posible este sistema de recuperación se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

— Cualquiera otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.

f) En los supuestos de improductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.

g) Compensación económica. Se percibirá un plus de jornada irregular por importe de 15 euros brutos por día efectivo de trabajo y jornada completa y tiempo equivalente de descanso.

Quedarán fuera de la jornada irregular los días del mes de septiembre que el Ayuntamiento determine en el programa de fiestas patronales en todos los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 14. *Calendario laboral.*

En los meses de diciembre de cada año de vigencia de este convenio se confeccionará para el año siguiente el calendario laboral general de aplicación para fábrica y el de aplicación para oficina.

Los calendarios incluirán las jornadas laborales mensuales y un resumen anual del total horas a trabajar y se expondrán en los distintos tableros de anuncios de la empresa.

Para dar respuesta a los cambios o fluctuaciones de la demanda de mercado, se establece una bolsa de horas de ajuste de calendario laboral de cinco días. A través de dicha bolsa de horas de ajuste de calendario se podrá modificar/alterar el calendario laboral anual establecido en el centro. Únicamente se podrán modificar/alterar los días marcados como vacaciones. Por cada día modificado/alterado se percibirá la cantidad de 45 euros brutos.

El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido para la distribución irregular de la jornada regulada en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Art. 15. 4.º *Turno*

Cuando por circunstancias de mercado o servicio sea necesario incrementar la producción en una o varias secciones, se establecerá un 4.º turno en los términos y condiciones que se describen a continuación:

1) Sistema de rotación: 7 días seguidos de mañana; 2 días de descanso; 7 días seguidos de noche; 3 días de descanso; 6 días de tarde; 3 días de descanso.

Se fija como turno no productivo el del domingo tarde.

2) Los empleados de este sistema rotativo efectuarán la jornada anual recogida en el artículo 12 de este convenio colectivo, disfrutando de las mismas vacaciones y días festivos (excluyendo domingos) que el resto de la plantilla no adscrita a este turno.

3) El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido en la jornada irregular en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

4) El sistema de compensación se aplicará cantidades actualizadas en las tablas anexas.

Art. 16. *Vacaciones.*

El personal afectado por el convenio disfrutará de un período vacacional anual de veintitrés días laborables, y nunca podrán ser menos de treinta días naturales. De este período veintidós días naturales, como mínimo, habrán de ser continuados entre los meses de junio a septiembre. El período restante de nueve días naturales se disfrutará en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa.

El empleado conocerá el período vacacional que le corresponda dos meses antes del comienzo del disfrute del mismo.

Si el trabajador es requerido para trabajar en días establecido en el calendario laboral como vacaciones, se sustituirán por otros de libre elección por parte del trabajador siempre que no afecte al funcionamiento de su sección. Se aplicará el artículo 14, abonando 45 euros por cada día modificado/alterado. El disfrute de estos días podrá hacerse hasta el 30 de junio del siguiente año.

Art. 17. *Licencias retribuidas.*

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

a) Cinco días naturales en el caso de fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del 5.º día.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de un padre, madre o hermano de uno u otro cónyuge.

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de un abuelo o nieto.

d) En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario las licencias serán las siguientes:

— Tres días naturales en el caso de cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, hijo, padre o madre.

— Dos días naturales en el caso de hermanos, abuelos o nietos.

— Dos días naturales en caso de parentesco por afinidad hasta 2.º grado.

e) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción, debiendo ser laborales al menos dos de ellos.

f) Cuando por alguno de los motivos expuestos en los apartados anteriores, el empleado necesite desplazarse fuera de la provincia de Zaragoza, el plazo se aumentará en dos días.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio, o formalización de pareja de hecho a través de Registro Público, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

h) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

i) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. El departamento correspondiente, gestionará y coordinará el disfrute de este permiso, estableciendo un sistema de cita previa.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personal.

k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos

Art. 18. *Licencias no retribuidas.*

a) Un día (día del entierro) en caso de fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

b) Licencia no retribuida de hasta un máximo de cuatro meses de duración por año natural para necesidades personales o familiares, cuyo disfrute se podrá efectuar de forma ininterrumpida o fraccionada a lo largo del año.

Art. 19. *Excedencia.*

El empleado 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 de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando el empleado excedente solicite su reincorporación, esta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual o similar categoría y en el plazo máximo de tres meses, no siendo necesario, por parte del empleado, determinar exactamente la fecha de reincorporación al trabajo.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 20. *Tabla salarial.*

Se establece un sistema por grupos profesionales con nuevos niveles retributivos, asignados en el anexo I donde se detallan las tablas salariales.

Art. 21. Revisión salarial.

La revisión salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será como se indica a continuación:

—Desde el 01/01/2015 al 30/06/2015 se aplicará la tabla salarial acordada en el presente convenio, por lo que las retribuciones no experimentarán incremento ni decremento.

—Para el período del 01/07/2015 al 30/06/2016 se aplicará un incremento salarial del 0,5%.

—Para el período del 01/07/2016 al 30/06/2017 se aplicará el IPC de 2015 aprobado por el Gobierno, sin retroactividad. Este incremento será del 0,5% cuando el IPC sea inferior a este porcentaje.

—Para el período del 01/07/2017 al 30/06/2018 se aplica el IPC de 2016 aprobado por el Gobierno, sin retroactividad. Este incremento será del 1% cuando el IPC sea inferior a este porcentaje.

—Para el período del 01/07/2018 al 30/06/2019 se aplica el IPC de 2017 aprobado por el Gobierno, sin retroactividad. Este incremento será del 1% cuando el IPC sea inferior a este porcentaje.

En caso de no producirse denuncia del convenio por ninguna de las partes y prorrogarse tácitamente no será de aplicación esta revisión salarial. Esto supondría mantener el mismo nivel de retribuciones.

Art. 22. Cálculo valor hora normal.

Cálculo valor de la hora normal:

$$\text{Hora normal} = \frac{((SB + AN + CO) \times 12) + ((SB + AN) \times 2)}{HA}$$

SB: Salario base.

AN: Antigüedad.

CO: Complemento base.

HA: Horas reales año trabajo.

Art. 23. Antigüedad.

Todos los empleados que el 1 de enero de 1996 tuvieran la consideración de empleados fijos o fijos discontinuos en su centro de trabajo de Ateca (Zaragoza), percibirán en concepto de plus de antigüedad los porcentajes que a continuación se establecen, sobre el salario base de cada categoría indicada en la tabla salarial anexa.

—Primer trienio: 6%.

—Segundo trienio: 12%.

—Tercer trienio: 18%.

—Cuarto trienio: 19%.

—Quinto trienio: 20%.

—Sexto trienio: 32%.

—Séptimo trienio: 33%.

—Octavo trienio: 38%.

—Noveno trienio: 42%.

—Décimo trienio: 47%.

Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad por importe de salario base y antigüedad abonables en las segundas quincenas de junio y diciembre.

Art. 25. Horas extraordinarias.

Solo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, riesgo de pérdida de materias primas, motivos de carácter coyuntural derivados de la naturaleza de trabajo o por cuestiones excepcionales de mantenimiento o de administración comercial.

Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la Ley.

Las horas extraordinarias que se realicen de acuerdo con las normas antedichas, se abonarán según el cuadro anexo 1.

Art. 26. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán según el cuadro anexo 1.

Art. 27. Retribución.

La retribución estará constituida por el salario de cada grupo profesional, según se recoge en el anexo I de este convenio

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos en el momento de entrada en vigor de este convenio pasarán a percibir el salario base que por aplicación de la clasificación profesional definida en el artículo 10 les corresponda.

Se percibirá con el concepto "complemento base" la diferencia entre la retribución que venía recibiendo el trabajador con anterioridad al presente convenio, el nuevo salario base y el complemento antigüedad, en los casos que corresponda. No será absorbible ni compensable, y se le aplicarán los mismos incrementos que al salario base.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante modelo, pactado entre la empresa y el comité de empresa, de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria. Se autoriza el envío telemático.

Art. 28. Desplazamientos.

Si por necesidades del servicio, algún empleado tuviera que desplazarse a localidad distinta en la que habitualmente presta sus servicios, la empresa abonará los gastos ocasionados debidamente justificados.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN SOCIAL

Art. 29. Bonificación por enfermedad, intervención quirúrgica, y enfermedades derivadas del embarazo.

En caso de incapacidad temporal el empleado tendrá derecho a percibir una cantidad que complemente la prestación a cargo de la Seguridad Social. El importe de este complemento por IT variará en función de la causa de la IT:

Causa	Inicio	Complemento
Accidente laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Accidente no laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Contingencias derivadas del embarazo	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Intervención quirúrgica	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Enfermedad común	Del 16.º al 120.º	Hasta el 100% del salario
	Del 121.º al 360.º día	Hasta el 90% del salario
	A partir del 361.º día	Hasta el 80% del salario

Cuando el empleado se encuentre en situación de IT por primera vez dentro de un año natural, se abonará el 50% del salario real, durante los tres primeros días.

A efectos del complemento se entiende por salario real la cantidad correspondiente al salario base, antigüedad y complemento base

El complemento de las situaciones de incapacidad temporal se regirá por las siguientes normas:

En todos los casos de complemento por parte de la empresa no podrán superar los 5.000 euros anuales por trabajador o por proceso de incapacidad temporal.

El complemento tendrá una duración máxima de 18 meses por incapacidad temporal.

No se realizarán pagas extras en caso que la percepción salarial durante el período de la incapacidad temporal, maternidad/paternidad y embarazo de riesgo que supere al salario real en caso de estar trabajando.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador/a que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa por parte del trabajador/a dichos reconocimientos supondrá la pérdida de los complementos establecidos en este artículo con cargo a la empresa.

Art. 30. Premio por jubilación.

Se establecerá un premio por jubilación consistente en una ayuda en metálico que será de una mensualidad de salario base de convenio más antigüedad, para todos aquellos empleados que en el momento de su jubilación acrediten una antigüedad en la empresa de 15 años o más. En caso de superar los 20 años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media de salario base de convenio más antigüedad.

Art. 31. Muerte o invalidez permanente.

La empresa ha de tener contratado un seguro a favor de todos y cada uno de los empleados afectados por este convenio, por el que percibirán la cantidad de 18.000 euros, en el caso de sufrir accidente laboral y no laboral y producirles muerte o invalidez permanente.

Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Cuando se produzca variación en la cantidad, por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 32. Seguro de vida.

La empresa contratará un seguro de vida para todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa, por un capital de 1.500 euros. Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Este seguro entrará en vigor a los veinte días de la firma del presente convenio.

Cuando se produzca variación en la cantidad, por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 33. Ayuda escolar o guardería.

La empresa contribuirá con 16,81 euros mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los dieciséis años. También disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia.

Art. 34. Jubilación parcial.

Los empleados afectados por este convenio podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que establece la Ley en su Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, según convenio colectivo publicado el 19 de noviembre de 2012 en el BOPZ núm. 266, o en su defecto la que esté vigente en cada momento.

Asimismo, la empresa adquiere el compromiso de acceder a la solicitud de los empleados por lo que respecta a la reducción de jornada y salario que corresponda de acuerdo con lo estipulado en la Ley vigente en cada momento, siempre y cuando no concurran causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que imposibiliten la consecución del mencionado acuerdo.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 36. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador podrá ser clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y circunstancias en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas cuando no superen tres en el plazo de un mes.

2. Inasistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

5. No cumplir con las órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. La compra de productos en tienda para terceros.

8. Negarse a realizar formación dentro de la jornada laboral.

9. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las consecuencias de este incumplimiento carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

10. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento no suponga consecuencias importantes.

11. Realizar sin consentimiento de la empresa trabajos particulares, durante la jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas en número superior a tres en el plazo de un mes.

2. Inasistencia al trabajo de dos días en un plazo de treinta días sin causa justificada.

3. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

4. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, que tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento suponga consecuencias importantes.

6. La compra de productos en tienda para terceros a partir de la segunda amonestación.

7. Realizar sin consentimiento de la empresa trabajos particulares, durante la jornada de trabajo a partir de la tercera amonestación.

8. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

9. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas importantes para la empresa.

c) Faltas muy graves:

1. Inasistencia al trabajo de tres o más días en un plazo treinta días sin causa justificada.

2. La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

3. El hurto o robo a los compañeros de trabajo, a la empresa o a cualquier otra persona tanto en las dependencias de la empresa como en cualquier lugar en el que el trabajador se encuentre desempeñando su trabajo.

4. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

5. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

6. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, considerado intolerable por las graves consecuencias que pueden ocasionar.

7. Los comportamientos, en el ámbito laboral, tanto verbales como físicos que atenten gravemente a la libertad sexual. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral supondrán una circunstancia agravante.

8. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas graves para la empresa.

12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase graves perjuicios para la empresa o sus

compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

Las faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación por escrito en la que se hará constar los hechos.

Art. 37. *Sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones. Atendiendo a la gravedad de la falta las sanciones serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal, dejando constancia en el expediente del trabajador.

— Amonestación por escrito, dejando constancia en el expediente del trabajador.

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

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

— Despido.

Art. 38. *Prescripción.*

Los plazos para imponer las sanciones prescriben en caso de faltas leves a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados desde la fecha en la que se ha tenido conocimiento de la comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN SINDICAL

Art. 39. *Representación sindical en la empresa.*

La representación de los trabajadores estará formada por los delegados de personal que corresponda. Serán elegidos en la forma, plazos y proporción que dicte la normativa vigente en cada momento.

Los delegados de personal tendrán las competencias que se detallan y le atribuye el artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores o cualquier normativa legal vigente sobre esta materia.

Además de las reuniones que fueran necesarias, así como de las extraordinarias que pudieran plantearse, se acuerda, con carácter fijo, una reunión trimestral entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa para cambio de impresiones sobre aspectos generales de la gestión y marcha de la misma.

Con carácter excepcional y coincidiendo con períodos negociación de convenio colectivo se podrá ampliar el crédito de horas sindicales a las que tienen derecho los personas que integran la representación sindical hasta un máximo de veinticinco horas mensuales.

Primera. — *Igualdad de trato.*

Este convenio colectivo cumple con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en concordancia con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. — *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que por sentencia judicial firme, se anulase alguna de sus cláusulas, el resto del convenio se entenderá válido debiendo, a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Tercera. — *Procedimiento para resolución de discrepancias surgidas en los procedimientos colectivos de no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 ET.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo vigente sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), por lo que expresan su voluntad de solucionar las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos colectivos del artículo 82.3 ET, en los que no se alcance acuerdo ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Disposición derogatoria única

Con la publicación de la presente norma convencional se entiende derogado el convenio colectivo previo vigente para el centro de trabajo de Ateca.

Y en prueba de conformidad a lo aquí expresado firman el presente convenio, por la empresa su director general, el director de Operaciones, el director de Recursos Humanos y los miembros del comité de empresa.

Ateca, a 20 de noviembre de 2015.

ANEXO 1

	Tabla Salarial 2015	Hora Normal (1760)	COMP. Nocturno	COMP-EXTRA LABORAL (40%)	COMP-FESTIVO (70%)
1-JEFE	1.900,00	15,11	2,72	6,05	10,58
2-RESP	1.750,00	13,92	2,51	5,57	9,74
3-TEC	1.500,00	11,93	2,15	4,77	8,35
4-ENC/SUP	1.400,00	11,14	2,01	4,45	7,80
5-OFI	1.150,00	9,15	1,65	3,66	6,40
6-AUX	1.050,00	8,35	1,50	3,34	5,85
7-OPE	1.000,00	7,95	1,43	3,18	5,57
8-AJU	900,00	7,16	1,29	2,86	5,01

Guardia Nocturna	19,5 €
Complemento 4º Turno Sábado	55,34 €
Complemento 4º Turno Domingo	81,54€
Ayuda Escolar	16,81

ANEXO 2

Los principales puestos de trabajo que contempla cada grupo profesional son:

JEFE/MÁNAGER:

• Fábrica:

Coordinar, supervisar las actividades de la fábrica a su cargo, tanto referentes a producción, como a administración e ingeniería.

RESPONSABLE:

• Fábrica/procesos/calidad:

Colaborar con el jefe de planta en el correcto desarrollo de las actividades del área a la que pertenece.

TÉCNICO:

• I+D/calidad/prevencción/laboratorio:

Realizar las tareas del área a la que pertenecen que requieren un nivel medio/alto de cualificación y experiencia para el correcto desarrollo de los procedimientos e informes necesarios.

SUPERVISOR:

• Fábrica:

Supervisar y coordinar las tareas de las personas que integran el equipo de trabajo, dando instrucciones y corrigiendo las actuaciones inadecuadas.

OFICIAL:

• Mantenimiento:

Llevar a cabo las tareas de mantenimiento con un nivel alto de especialización, realizando los trabajos de limpieza, preventivo y funcionamiento correcto de las máquinas que se utilizan.

AUXILIAR:

• Administración/recursos humanos:

Realizar las tareas de tipo administrativo del área a la que pertenecen reportando al mando inmediato para su control y supervisión.

OPERARIO:

• Fábrica/logística:

Realizar las operaciones del proceso productivo que requieren un buen nivel de especialización y habilidad, alcanzado con tiempo de experiencia y continuidad en el puesto.

AYUDANTE:

• Fábrica/logística/mantenimiento/calidad/I + D/administración/laboratorio/ recursos humanos/ procesos/ prevención:

Realizar tareas propias de la sección a la que pertenecen para las que no se precisa cualificación específica.

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Cafés Orús, S. A.

Núm. 13.976

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 Cafés Orús, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cafés Orús, S.A., para los años 2016 y 2017 (código de convenio 50100332012015), suscrito el día 11 de noviembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 25 de noviembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 10 de diciembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María del Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

El presente convenio colectivo de empresa se suscribe, de una parte, por la representación legal de los trabajadores de la empresa y, de otra, por la representación legal de la empresa Cafés Orús, S.A.

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

Las estipulaciones del presente convenio colectivo obligarán a la empresa Cafés Orús S.A., con sede social en Zaragoza, en sus diferentes centros de trabajo y a los trabajadores por cuenta ajena en ella integrados, con independencia del lugar de prestación de trabajo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La totalidad de las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016, su duración será de dos años a contar de la fecha de tal vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2017, y se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra u otras dentro de los tres últimos meses

de la terminación de su vigencia, 31 de diciembre de 2017, expresándose las cuestiones objeto de negociación.

Artículo 3. *Comisión paritaria. Funciones de la comisión paritaria.*

1. Se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos y que dimanen de la redacción de los acuerdos del presente convenio.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos a que se lleguen en la comisión paritaria en cuestiones relacionadas con el presente convenio se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión paritaria queda compuesta por tres representantes de cada una de las partes y podrá contar con un asesor externo de carácter técnico.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO:

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartados a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado a), cada tres meses.

b) Convocatoria. La comisión paritaria será convocada por cualquiera de los firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se le someta una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho trámite la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

— Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante se someterá la cuestión a arbitraje.

— Si se trata de un conflicto individual, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores con voz, pero sin voto.

d) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 65% de cada una de las dos representaciones.

En cada reunión se levantará acta.

e) Domicilio. Se establece como domicilio de la comisión paritaria la sede de la empresa Cafés Orús, S.A.: Carretera de Logroño, km. 2,400, polígono industrial El Portazgo, naves 83-84, 50011, Zaragoza.

Artículo 4. *Solución de conflictos.*

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, así como los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo que afecten a los trabajadores y a Cafés Orús, S.A., incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente vigentes en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos productores que vengan disfrutándolas, mas no por quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido y pactado.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual y hasta donde alcancen con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o que se produzcan con disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio anterior.

Artículo 7. *Jornada de trabajo y distribución irregular.*

Ambas partes acuerdan que, con carácter general y para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, la jornada laboral anual queda establecida en 1.826 horas anuales o cuarenta horas semanales.

Igualmente ambas partes acuerdan la distribución irregular de la jornada, tanto diurna como nocturna, a lo largo del año, pudiendo superarse las nueve horas diarias de trabajo, con respeto en todo caso de los descansos legalmente establecidos y con la adaptación de los horarios, previa comunicación con cinco días de antelación y vinculada a las necesidades de producción y puntas cíclicas de actividad de la empresa Cafés Orús, S. A. La compensación de jornadas podrá realizarse a lo largo del año natural.

Artículo 8. *Retribuciones.*

Se fijan para el personal a que afecta el presente convenio las tablas salariales base que figuran anexas al mismo. En estas tablas ya quedan incorporadas la prorrata de las tres pagas extras existentes: julio, diciembre y beneficios.

Se suprime el plus de antigüedad o los aumentos por años de servicio.

Artículo 9. *Complementos de julio y Navidad.*

Cafés Orús, S.A., conviene reconocer a los trabajadores una mensualidad en el mes de julio y otra en diciembre con ocasión de la festividad de Navidad, si bien ambas partes acuerdan pagarlas prorrateadas mes a mes con efectos 1 de enero de 2016. El importe de estas gratificaciones equivale al salario base del convenio.

Artículo 10. *Complemento de participación en beneficios.*

El importe de la paga de beneficios, que igualmente se reconoce, equivalente al salario base del convenio, a partir de 1 de enero de 2016, al igual que los complementos de julio y diciembre, se prorrateará en las doce pagas mensuales.

Artículo 11. *Retribuciones variables.*

A partir de 1 de enero de 2016, Cafés Orús, S.A., podrá establecer anualmente las áreas donde existan retribuciones variables por rendimientos, de forma que se concreten los objetivos a alcanzar y se retribuyan anual o trimestralmente en función del grado de consecución de los mismos, de la actividad y en su caso distribución irregular de la jornada.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, preferentemente entre mayo y octubre, con excepción de las secciones de la empresa dedicadas a las tareas de conservación, reparación y similares y aquellas cuya actividad productiva o comercial coincida con dicho período. Tampoco podrán coincidir simultáneamente en el disfrute de sus vacaciones dos personas con funciones similares en cada área de actividad.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fraccionar los días de disfrute de vacaciones a lo largo del año.

El trabajador conocerá con sesenta días de antelación la fecha de inicio del disfrute de las vacaciones señaladas por la empresa.

Artículo 13. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de antigüedad, la empresa está obligada a satisfacer al cónyuge, hijos o padres que vivan con el fallecido el importe de una mensualidad de salario real.

Cafés Orús, S.A., podrá concertar, a su cargo, cualquier seguro que garantice este derecho.

Artículo 14. *Complemento de accidente de trabajo.*

El trabajador que sufra un accidente de trabajo, con proceso de incapacidad temporal, recibirá de la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación que reciba con cargo a la mutua de accidentes, alcance el total de la retribución ordinaria por salario base. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes después de producirse el accidente de trabajo.

Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

Artículo 15. *Complemento de trabajo nocturno.*

El citado complemento será el 20% del salario base convenio y demás complementos salariales del mismo, si los hubiere, para cada categoría profesional.

Artículo 16. *Ceses.*

El personal fijo solo puede ser despedido por causa justificada con arreglo a las disposiciones legales y a las normas vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, bien sea en procesos individuales o procesos colectivos.

Los trabajadores de campaña o eventuales cesarán al concluir el término de la campaña o al de la circunstancia a la que haga referencia el contrato suscrito.

El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores a quienes sustituyan.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo a esta acusando recibo del mismo la empresa en igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que se haya de dejar de prestar el servicio:

- El personal técnico: Dos meses.
- El personal administrativo y mercantil: Un mes.
- Obrero y subalterno: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 17. *Código de conducta laboral. Criterios generales.*

1. Cafés Orús, S.A., podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. Las faltas se clasificarán, en atención a su trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

4. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o la trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 18. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta dos ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.

l) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 19. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en tres o más ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, y aun por breve tiempo si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aun siendo ocasional.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 20. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de ocho ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de quince en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de dos meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 21. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

–Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

–Despido.

Artículo 22. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

–Faltas leves: Diez días.

–Faltas graves: Veinte días.

–Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones adicionales**Primera. — Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Cafés Orús, S.A., sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación; subsidiariamente se remiten a lo establecido en el ámbito sectorial nacional.

Segunda. — En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en lo ordenado en las leyes de carácter general.

Tercera. — La tabla salarial que regirá para el segundo año de vigencia, es decir, desde el 1 de enero de 2017, será del 1% de aumento sobre la del período anterior, según figura en el anexo correspondiente.

Cuarta. — La prestación del trabajo se efectuará dentro de cada grupo profesional, con los únicos límites de la titulación académica y el respeto a la dignidad personal y profesional del trabajador. La cita de las antiguas categorías profesionales lo es exclusivamente a efectos meramente orientadores sobre la equivalencia profesional.

Quinta. — Cláusula de descuelgue.

El convenio colectivo de Cafés Orús obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá

de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO

Tablas salariales

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MES	Cómputo Pagas Extras Anual	Total Anual
1º. Técnicos			
I. Titulados			
De grado superior	1.222,95	3.668,85	18.344,25
De grado medio			
II. Técnicos No titulados			
Técnico en mecánica	970,91	2.912,73	14.563,65
III. Personal administrativo			
Jefes	1.080,18	3.240,54	16.202,70
Oficiales	1.080,18	3.240,54	16.202,70
Auxiliares	925,79	2.777,37	
IV. Comercial y ventas			
Jefe de ventas	1.080,18	3.240,54	16.202,70
Promotor de ventas	970,91	2.912,73	14.563,65
Vendedor de auto venta	970,91	2.912,73	
V. Personal obrero			
Encargado de producción	970,91	2.912,73	14.563,65
Acabado, envasado y empaquetado	879,06	2.637,18	13.185,90
VI. Oficios auxiliares			
Oficial 1º de mantenimiento	950,10	2.850,30	14.251,50
Peones y limpiadores	807,82	2.423,46	12.117,30

Los asistentes se dan por enterados del contenido del decreto dictado por la Presidencia con fecha 1 de diciembre de 2015, número 689, cuyo tenor literal es el que sigue:

«Primero. — Delegar en doña María Jesús Peñalosa Gil las competencias de gestión, coordinación e impulso de las materias de festejos.

Segundo. — Notificar el presente decreto a la interesada a efectos de que manifieste si acepta o no el nombramiento en el plazo de tres días hábiles, Pleno para dar cuenta en la próxima sesión plenaria y Secretaría General, a efectos de su inclusión en el libro de resoluciones de la Alcaldía».

Calatayud, a 4 de enero de 2016. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

CARIÑENA

Núm. 56

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 3 de agosto de 2015, del Departamento de Industria e innovación, por la que se determinan los días de apertura en domingo y festivos en los establecimientos comerciales de la Comunidad Autónoma de Aragón en 2016. Considerando que la misma establece la posibilidad de que los Ayuntamientos propongan la modificación de hasta dos días, y vista la conveniencia de proponer la modificación de dos de ellos, la Alcaldía, mediante decreto 2/2016, de 4 de enero, ha resuelto:

Primero. — Sustituir los días 10 de enero y 6 de marzo de 2016 por los días 24 de marzo y 14 de agosto de 2016, autorizando su apertura.

Segundo. — Comunicar el presente acuerdo a la Dirección General de Comercio y Artesanía, así como a los interesados.

Tercero. — Dar oportuna publicidad al presente acuerdo.

Cariñena, a 4 de enero de 2016. — El alcalde, Sergio Ortiz Gutiérrez.

COMARCA RIBERA BAJA DEL EBRO

Núm. 35

Mediante el presente anuncio se hace público el siguiente acuerdo, adoptado por unanimidad de todos los miembros del Consejo Comarcal de esta Comarca de Ribera Baja de Ebro en la sesión ordinaria celebrada el 10 de diciembre de 2015:

«4.º Puesto de trabajo de psicóloga:

Por la señora presidenta se cede el uso de la palabra a la señora presidenta de la Comisión de Personal, doña M.ª Teresa Martínez, quien pasa a dar cuenta de lo tratado en dicha Comisión en la sesión celebrada el pasado 1 de diciembre, comenzado por exponer la preocupante evolución decreciente del nivel de ingresos que trimestralmente nos transfiere el Gobierno de Aragón a las Comarcas como consecuencia de la financiación periódica que la DGA tiene que abonarnos para el desarrollo de las competencias que la DGA transfirió en 2003 a todas las Comarcas, añadiendo que —tal y como se ha recogido en un cuadro recientemente elaborado por la señora presidenta de la Comarca—, dicha pérdida de capacidad económica alcanza un reducción de más del 50% (50,8%) respecto del importe que inicialmente nos transfería la DGA en 2003. Si le aplicamos a dicho importe las subidas del IPC, y tenemos en cuenta las constantes reducciones que la DGA aplica a los importes que nos transfiere cada año, tal y como ya se expuso en la mencionada Comisión de Personal (donde ya se dio cuenta de que, si bien inicialmente nos transferían en 2003 la cantidad de 1.688.338,56 euros de forma incondicionada, actualmente en el 2015 su importe es mucho menor, a saber: 1.314.781,75 euros, por lo que, si actualizáramos dicho importe inicial de 1.688.338,56 euros con el IPC acumulado desde entonces hasta hoy, el importe actualizado por transferencias incondicionadas debería ser de 2.172.468,16 euros, de lo que de ello cabe concluir que esta Comarca ha perdido actualmente 857.686,41 euros, o lo que es lo mismo: un tercio de la financiación que debería de pagarnos la DGA a esta Comarca a fecha de hoy, ya que el inicial importe de 1.688.338,56 euros —de 2003— hoy debería de ser de 2.172.468,16 euros).

Seguidamente dicha presidenta de la Comisión de Personal informa que, por este motivo, dicha Comisión acordó proponer al presente Pleno la reducción de la actual jornada de trabajo de la mencionada psicóloga —prevista en la relación de puestos de trabajo de esta Comarca como puesto a media jornada—, de forma que esta pueda quedar reducida igualmente en un 33%, lo que supondría reducir su actual media jornada a un tercio de jornada, o que su nueva jornada de trabajo se adapte al importe de la subvención que actualmente la DGA concede a esta Comarca para tal puesto por importe de 7.220 euros (lo que supone reducir su actual media jornada a un cuarto de jornada laboral aproximadamente, al ascender sus actuales retribuciones a 17.617,60 euros), concluyendo dicha presidenta que, a entender de dicha Comisión, el puesto de psicólogo/a de esta Comarca no es actualmente de los más imprescindibles, vista la gravedad de la evolución de ingresos con los que tiene que financiarse esta Corporación, dándose por enterados los asistentes.

Tras su debate, y una vez oído el informe del secretario —dado que dicha competencia de asistencia psicológica a la mujer no es una competencia transferida a las Comarcas— al considerarse suficientemente motivada la medida de reducción de este y otros puestos de trabajo de la plantilla de esta Comarca (cuya reducción se ha recogido en el orden del día de la presente sesión) se acuerda por unanimidad de los presentes lo siguiente:

1. Aprobar la propuesta de reducción de la actual media jornada del puesto laboral de psicólogo/a en el porcentaje correspondiente, de forma que esta alcance unas retribuciones totales anuales de 7.220 euros.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CALATAYUD

Núm. 57

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2015, adoptó el acuerdo del siguiente tenor literal en su parte dispositiva:

—Gobierno. Dación de cuenta de decreto de delegación de gestión de competencias de la Alcaldía en festejos.

2. Cancelar el proceso selectivo para la formación de una bolsa de trabajo para la cobertura de posibles sustituciones de la plaza de psicólogo/a de esta Comarca —aprobado por esta Corporación en la sesión celebrada el pasado 14 de septiembre de 2015, que actualmente se encuentra en fase de formación de la lista provisional de admitidos y excluidos a la citada convocatoria— al no poder retribuirse los períodos de tiempo que pudieran crearse ante las posibles sustituciones de la titular que pudieran surgir, al no poder abonarles a los posibles interinos las retribuciones señaladas en la respectiva convocatoria recientemente aprobada, debiendo de devolverse a tales aspirantes sus respectivas tasas de 12 euros recientemente abonadas en dicho proceso selectivo, acordándose igualmente dar publicidad del presente acuerdo en el mismo BOPZ, en el que fue anunciada inicialmente su respectiva convocatoria».

Contra el citado acuerdo plenario, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, 116 y concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (reformada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), recurso de reposición con carácter potestativo ante el Pleno de esta Corporación en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a aquel en que reciba la presente notificación, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de los dos meses a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la advertencia de que, de interponer el mencionado recurso potestativo de reposición, no podrá interponerse de forma simultánea recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente, o se haya producido su desestimación por silencio para el caso de que haya transcurrido un mes desde su interposición, sin que se haya notificado su resolución.

No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime procedente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Quinto, a 17 de diciembre de 2015. — La presidenta, Felisa Salvador Alcaya.

ÉPILA

Núm. 14.339

Al objeto de dar cumplimiento a los artículos 101.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 4 y 5.2 del Reglamento número 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se comunica la previsión de las vacantes de juez de paz titular y sustituto.

Las personas interesadas que reúnan las condiciones legales podrán presentar en el Ayuntamiento su solicitud en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Épila, a 23 de diciembre de 2015. — El alcalde, Jesús Bazán Sanz.

FRÉSCANO

Núm. 44

ANUNCIO relativo a lista definitiva de admitidos al proceso selectivo mediante concurso-oposición administrativo, jornada parcial.

Visto que una vez publicado en BOPZ núm. 247, de 27 de octubre de 2015, el decreto de Alcaldía de 19 de octubre de 2015, en el que se aprobaba la lista provisional de admitidos y excluidos del proceso selectivo para provisión mediante concurso-oposición libre de una plaza de personal funcionario en la plantilla municipal de administrativo, funcionario de Administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1, jornada parcial, proceso de consolidación de empleo temporal, y transcurrido el plazo de presentación de reclamaciones a la referida lista provisional de aspirantes, no se ha presentado reclamación alguna, de conformidad con las bases de la convocatoria, esta Alcaldía ha elevado a definitiva la lista provisional.

De conformidad con las bases de la convocatoria, aprobadas por resolución de esta Alcaldía de fecha 22 de diciembre de 2014, publicadas en BOPZ núm. 298, de 30 diciembre de 2014, y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y el artículo 30.1 q) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón y disposiciones concordantes,

HE RESUELTO:

Primero. — Elevar a definitiva la relación de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo, aprobada mediante resolución de 19 octubre de 2015, publicada en BOPZ núm. 247, de 27 de octubre de 2015, para provisión mediante concurso-oposición libre de una plaza de personal funcionario en la plantilla municipal de administrativo, funcionario de Administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1, jornada parcial, proceso de consolidación de empleo temporal.

Segundo. — Convocar a los opositores en llamamiento único para la realización del primer ejercicio, que tendrá lugar el jueves 11 de febrero de 2016, a las 9:30 horas, en la planta primera del edificio municipal edificio polivalente/Centro Social de Fréscano (plaza Iglesia, sin número, de Fréscano).

Tercero. — Publicar el decreto de aprobación en el BOPZ y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Lo que se publica para conocimiento de interesados, significándose que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dicto el acto, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, o aquel en el que tenga su domicilio, a elección, siempre que el domicilio radique en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Fréscano, a 30 de diciembre de 2015. — El alcalde, José V. Cuartero Tabuenca.

FUENDETODOS

Núm. 14.340

José Gracia Gracia, con DNI 17.688.653-C, en representación propia, ha solicitado licencia municipal de actividad clasificadas para legalización y regularización jurídico-administrativa de explotación de ganado caprino sita en parcela número 2 del polígono 17, de este término municipal, según el proyecto redactado por el técnico don Felipe de Ciriza Alegría, para lo que en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento del 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 un período de quince días naturales desde la inserción del presente anuncio en la sección provincial del "Boletín Oficial de Aragón" (BOPZ) para que se presenten las observaciones que consideren pertinentes.

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

Fuendetodos, a 22 de diciembre de 2015. — El alcalde, Enrique Salueña Mateo.

FUENDETODOS

Núm. 14.341

Solicitada por José Luis Ferruz Pérez, en nombre propio, con DNI núm. 17.191.244-D, y con domicilio a efectos de notificación en calle Almagro, 4, 50004 Zaragoza, licencia ambiental de actividades clasificadas ganaderas en el paraje "La Cantera de la Princesa", polígono 2, parcelas 95, 96 y 89, para la cría extensiva de ganado ovino, según el proyecto técnico redactado por el técnico don Felipe de Ciriza Alegría, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento del 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 un período de quince días naturales desde la inserción del presente anuncio en la sección provincial del "Boletín Oficial de Aragón" (BOPZ) para que se presenten las observaciones que consideren pertinentes.

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

Fuendetodos, a 1 de diciembre de 2015. — El alcalde, Enrique Salueña Mateo.

I B D E S

Núm. 22

Por resolución del alcalde de fecha 22 de diciembre de 2015 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de la tasa por recogida de basuras correspondiente a cuarto trimestre de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por recogida de basuras se encuentra expuesto al público por término de veinte días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con lo regulado en la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de basuras, el plazo de pago en voluntaria será de dos meses, a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público. Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo al pago se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

—Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuese expresa, y si no lo fuera, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

—Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

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

Ibdes, a 22 de diciembre de 2015. — El alcalde, Ramón Duce Maestro.

ILLUECA

Núm. 31

El Pleno del Ayuntamiento Illueca, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de diciembre de 2015, por mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero. — Proceder a establecer el tipo impositivo del IBI urbana para el ejercicio 2016 en el 0,72%.

Segundo. — Abrir un período de exposición pública por plazo de treinta días mediante anuncio de la aprobación y modificación de la correspondiente Ordenanza fiscal expuesto en el tablón de anuncios de esta entidad, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Igualmente se publicará el anuncio de exposición en el BOPZ.

Si no se presentaran reclamaciones, este acuerdo provisional se elevará automáticamente a definitivo, surtiendo efectos a partir del día siguiente al de la publicación íntegra de las modificaciones en el BOPZ.

Illueca, a 23 de diciembre de 2015. — El alcalde, Ignacio Herrero Asensio.

MORÉS

Núm. 55

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Morés para el ejercicio 2015, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	109.500
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	221.400
3	Gastos financieros	27.500
4	Transferencias corrientes	3.450
6	Inversiones reales	122.000
7	Transferencias de capital	0
8	Activos financieros	0
9	Pasivos financieros	17.000
	Total presupuesto de gastos	500.350

Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	81.700
2	Impuestos indirectos	2.000
3	Tasas y otros ingresos	134.700
4	Transferencias corrientes	159.500
5	Ingresos patrimoniales	17.850
6	Enajenación de inversiones reales	0
7	Transferencias de capital	104.600
8	Activos financieros	0
9	Pasivos financieros	0
	Total presupuesto de ingresos	500.350

Plantilla de personal

PERSONAL LABORAL FIJO:

- Una plaza de secretario-interventor, interino.
- Una plaza de alguacil.
- Una plaza de limpieza.

PERSONAL EVENTUAL:

- Tres plazas de servicio de mantenimiento

Morés, a 23 de diciembre de 2015. — La alcaldesa, María Esther Serrano Andrés.

RICLA

Núm. 54

Don Ignacio Gutiérrez Carnicer, alcalde del Ayuntamiento de Ricla, hace saber:

De conformidad con lo regulado por el artículo 23.3 de la Ley 7/1985 y por el artículo 47 del Real Decreto 2568/1986 (ROF) corresponde al teniente de alcalde sustituir en todas sus funciones al alcalde en los casos de ausencia temporal de este. Por lo tanto, de acuerdo con la legislación vigente,

RESUELVE:

Primero. — Delegar en los tenientes de alcalde don Juan González Montes y doña Rosana Casas Lausín las funciones de la alcaldía.

Segundo. — Esta delegación de competencias tendrá efectos durante los días 28 a 30 de diciembre de 2015 a favor de don Juan González Montes y durante el día 31 de diciembre, favor de doña Rosana Casas Lausín, sin perjuicio de su publicación en el BOPZ y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Tercero. — Dar traslado de este decreto a los interesados.

Cuarto. — Este decreto quedará recogido en el correspondiente libro de resoluciones y será dado a conocer al Pleno municipal en la próxima reunión.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el correspondiente Juzgado de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Aragón, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su notificación, según lo dispuesto en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de conformidad con el artículo 109 c) de la Ley 4/1999, de 13 de enero, por la que se modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

No obstante, los interesados, con carácter previo al recurso contencioso-administrativo expresado en el párrafo anterior, podrán interponer recurso de reposición ante el órgano que ha adoptado el acuerdo (alcalde de Ricla) en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116, 117 y concordantes de la mencionada Ley 4/1999, del 13 de enero, y sin perjuicio de la presentación de otras acciones o recursos que estimen convenientes en defensa de sus derechos.

Ricla, a 21 de diciembre de 2015. — El alcalde, Ignacio Gutiérrez Carnicer.

SOS DEL REY CATÓLICO

Núm. 53

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Sos del Rey Católico para el ejercicio 2016, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	303.993,78
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	274.076,70
3	Gastos financieros	18.500,00
4	Transferencias corrientes	147.424,74
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	3.000,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	39.040,78
	Total presupuesto	786.036,00

Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	340.500,00
2	Impuestos indirectos	10.000,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	159.424,00
4	Transferencias corrientes	231.350,00
5	Ingresos patrimoniales	44.762,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	786.036,00

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

— Una plaza de secretario-interventor, en agrupación con Undués de Lerda, grupo A2, habilitación nacional.

— Dos plazas de administrativo, grupo C2, Administración general.

B) PERSONAL LABORAL FIJO:

— Una plaza de administrativo.

— Una plaza de profesor Banda.

— Una plaza de biblioteca.

— Una plaza de monitor de guardería.

— Una plaza de operario de calles.

C) PERSONAL LABORAL EVENTUAL:

— Una plaza de operario de servicios múltiples y otros.

— Una plaza de monitor deportivo.

— Dos plazas de monitor de dinamización verano.

RESUMEN

— Total funcionarios carrera: Tres plazas.

— Total personal laboral: Cinco plazas.

— Total personal laboral eventual: Cuatro plazas.

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.

Sos del Rey Católico, a 31 de diciembre de 2015. — La alcaldesa, María José Navarro Lafita.

TAUSTE**Núm. 26**

Por resolución de la Alcaldía-Presidencia de fecha 28 de diciembre de 2015 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable y alcantarillado y del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón correspondiente al cuarto trimestre de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua y alcantarillado y canon de saneamiento se encuentra expuesto al público por término de veinte días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: Se anuncia que el período de cobro en voluntaria comenzará al día siguiente de la finalización del período de información pública y tendrá una duración de dos meses.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: Los contribuyentes que no tengan domiciliados sus recibos podrán satisfacerlos en las oficinas de Gestagua, en la calle La Rosa, entresuelo, de Tauste. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda determinará el inicio del período ejecutivo y se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora correspondientes.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

• Tasa por suministro de agua y alcantarillado.

— Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuese expresa y, si no lo fuera, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto.

• Canon de saneamiento.

— Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.

— Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del per.auste, a embre de 2015. — 1 20 — os cio Provincial, junto con su documentaciones de la misma (UGT), en la que se acuerda modificado voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

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

Tauste, a 28 de diciembre de 2015. — El alcalde, P.D., Patricia María Ejea Santos.

TORRES DE BERRELLÉN**Núm. 29**

Vacante el cargo de juez de paz titular, de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, de 1 de julio de 1985, así como del Reglamento de 7 de junio de 1995, se abre un plazo de quince días desde el siguiente al de la fecha de aparición de este anuncio en el BOPZ, durante los cuales los interesados que reúnan los requisitos que se señalan a continuación podrán presentar su solicitud ante este Ayuntamiento.

REQUISITOS:

— Ser español.

— Mayor de edad.

— No estar incurso en causa de incapacidad.

Son causas de incapacidad (art. 303 de la LOPJ):

- Estar impedido física o psíquicamente para la función judicial.
- Los condenados por delito doloso mientras no haya obtenido la rehabilitación.
- Estar procesados o inculcados por delito doloso en tanto no quede absuelto o se dicte auto de sobreseimiento.
- No estar en posesión de los derechos civiles.
- No estar incurso en causa de incompatibilidad (art. 389 de la LOPJ, en concordancia con el art.102).

Torres de Berrellén, a 29 de diciembre de 2015. — La alcaldesa, Mercedes Trébol Bartos.

SECCIÓN SÉPTIMA**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgados de Primera Instancia****JUZGADO NÚM. 5****Núm. 14.184**

Don Jaime Nieto Avellaned, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento sobre medidas paterno-filiales, guarda y custodia número 755/2015-3 seguido a instancia de Aglaanes Alvés dos Santos frente a Augustinho Días dos Santos, se ha dictado sentencia de fecha 18 de diciembre de 2015, la cual no es firme y contra la que cabe interponer recurso de apelación en el plazo de veinte días desde la notificación del presente, haciéndole saber que la citada resolución obra a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y encontrándose el demandado en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo, en Zaragoza, a dieciocho de diciembre de dos mil quince. — El letrado de la Administración de Justicia, Jaime Nieto Avellaned.

JUZGADO NÚM. 16**Núm. 14.185**

Don José Antonio Laguardia Hernando, letrado de la Administración de Justicia con destino en el Juzgado de Primera Instancia número 16 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento DCT 471/2015-C seguido a instancia de Antonio Moya Gómez frente a Luz Marina Restrepo Ruiz, se ha dictado sentencia de fecha 18 de noviembre de 2015, y encontrándose dicha demandada Luz Marina Restrepo Ruiz en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma a la misma, teniendo la citada resolución a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Zaragoza, a diecinueve de noviembre de dos mil quince. — El letrado de la Administración de Justicia, José Antonio Laguardia Hernando.

Juzgados de lo Social**JUZGADO NÚM. 1****Cédula de citación****Núm. 13.993**

Doña Elena Cereza Bueno, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Yolanda Casanova Gayán contra Ramón Maza Martínez, Luis Manuel Guerra Martín, Lar, S.C., y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación por despido disciplinario, registrado con el número de despido/ceses en general 603/2015, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Ramón Maza Martínez y a Lar, S.C., en ignorado paradero, a fin de que comparezcan para el acto de conciliación el día 24 de febrero de 2016, a las 11:50 horas, en la oficina judicial (sita en Ciudad de la Justicia, avenida de Ranillas, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta 2.^a), y de no alcanzar avenencia en dicho acto deberán acudir seguidamente a la sala de vistas número 28 (planta baja) al objeto de celebrar el correspondiente juicio, pudiendo comparecer

personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que trasladada tal intención al actor pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Ramón Maza Martínez y a Lar, S.C., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a dieciséis de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 2

Cédula de notificación

Núm. 13.994

Doña Pilar Zapata Camacho, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 260/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de María Pilar Gracia Gracia contra la empresa Secret Blue, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se han dictado auto y decreto de ejecución de fecha 11 de diciembre de 2015, los cuales se encuentran a su disposición en la Secretaría de este órgano judicial.

Contra el auto podrá interponerse recurso de reposición ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieran acaecido con posterioridad a la constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social número 2 abierta en Grupo Santander, número 4914-0000-64-026015, debiendo hacer constar en el campo "concepto" la indicación "recurso", seguida del código "30 Social-Reposición". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluirse tras la cuenta referida, separados por un espacio, el código "30 Social-Reposición". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de "observaciones" la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono, en todo caso, el Ministerio fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Contra el decreto cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en ella a juicio del recurrente (art. 188 de la Ley de la Jurisdicción Social). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta número 4914-0000-64-026015 abierta en Grupo Santander, debiendo hacer constar en el campo "concepto" la indicación "recurso", seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones secretario judicial". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluirse tras la cuenta referida, separados por un espacio, la indicación "recurso" seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones secretario judicial". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de "observaciones" la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono, en todo caso, el Ministerio fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la

oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Secret Blue, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a once de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2

Núm. 14.089

Doña Pilar Zapata Camacho, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 130/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Diego Loor Marzo contra las empresas Makugo Hostelería Montecito UTE, Montecito 2012, S.L., y Makugo Hostelería, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado decreto de insolvencia de fecha 10 de diciembre de 2015.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188 LJS).

El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta de Grupo Santander 4914-0000-64-013015, debiendo hacer constar en el campo "concepto" la indicación "recurso" seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones del secretario judicial". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluirse tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones del secretario judicial".

Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de "observaciones" la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso el Ministerio fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependiente de ellos.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Makugo Hostelería Montecito UTE, Montecito 2012, S.L., y Makugo Hostelería, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, haciéndoles saber que el contenido íntegro de dicha resolución se encuentra a disposición en Secretaría del Juzgado.

Zaragoza, a diez de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 3

Cédula de notificación

Núm. 13.995

Doña Raquel Cervero Pinilla, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento sobre Seguridad Social número 761/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Frantisek Rybarik contra las empresas Las Minas de Ostrava y Karvina, S.A.; Ovis Construcción de Minas, S.L.; De Minas y Obras Subterráneas, S.A.; Hulletras del Norme, S.A.; Instituto Nacional de la Seguridad Social, y Tesorería General de la Seguridad Social, sobre Seguridad Social, se ha dictado sentencia de fecha 9 de septiembre de 2014, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra ella podrán interponer recurso de duplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase al recurrente que fuese entidad gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico que al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o mutua patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social, previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ovis Construcción de Minas, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 13.996**

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de despido/ceses en general número 797/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Aurora Estrada Bordonaba contra Data Concursal, S.L.P.; Cadena Hotelera H-21, S.A.; Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U.; UTE Manzana Hospedería Rueda; Manzana Plus, S.L.; Consultoría Hotelera y de Promociones Inmobiliarias, S.L.; Servicios Hoteleros Nou Mediterrani, S.L.; Gobierno de Aragón, y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido disciplinario, se ha dictado resolución de fecha 14 de diciembre de 2015, que se encuentra en este Juzgado a su disposición.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Consultoría Hotelera y de Promociones Inmobiliarias, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 13.997**

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento sobre sanciones número 587/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ioan Daian contra Blasco & Donoso, S.L., y el Ministerio fiscal, sobre sanción, se ha dictado auto de desistimiento de fecha 5 de octubre de 2015, teniendo la parte que se encuentra en domicilio desconocido un plazo de tres días para recurrir la misma desde la fecha de su publicación en el BOPZ.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Blasco & Donoso, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 5**Cédula de citación****Núm. 14.178**

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Yolanda Camarasa Escartín contra Areca Hostelería, S.L., y Grupo Serman Hostelería, S.L., en reclamación por despido disciplinario, registrado con el número de despido/ceses en general 240/2015, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Areca Hostelería, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 20 de enero de 2016, a las 11:30 horas, en la sala de vistas número 35 de este Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza (sita en Ciudad de la Justicia, plaza Expo, número 6, edificio Vidal de Canellas, planta baja) para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Areca Hostelería, S.L., se expide la presente para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a diecisiete de diciembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Miguel Ángel Esteras Pérez.

JUZGADO NÚM. 6**Cédula de notificación****Núm. 13.998**

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 246/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Óscar Antonio Burgo García contra la empresa Rectificados Almarcegui, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado auto de esta fecha declarando la extinción laboral entre las partes y determinando las cantidades indemnizatorias a abonar por la empresa, cuya copia se encuentra a disposición de la parte ejecutada en la Secretaría de este Juzgado, contra el que cabe el recurso que figura en la resolución.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Rectificados Almarcegui, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a catorce de diciembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 6**Cédula de notificación****Núm. 14.000**

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 224/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Julián Caballero Sánchez contra la empresa Piezas y Labores del Aluminio (Pilasa), S.L., sobre cantidad, se han dictado auto y decreto incoando ejecución de fecha 15 de diciembre de 2015, cuyas copias se encuentran a disposición de la parte ejecutada en la Secretaría de este Juzgado, y contra los que caben los recursos que figuran en las mismas.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Piezas y Labores del Aluminio (Pilasa), S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de diciembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 6**Cédula de notificación****Núm. 14.001**

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento sobre Seguridad Social número 662/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de María del Carmen Melgares Hidalgo contra las empresas Construcción y Auxiliares de Ferrocarriles, S.A.; Mutua de Accidentes de Zaragoza; Asepeyo; Instalaciones R. Tolón y Cepero, S.L.; Instituto Nacional de la Seguridad Social, y Tesorería General de la Seguridad Social, sobre Seguridad Social, se ha dictado sentencia número 407/15, de fecha 26 de noviembre de 2015, cuya copia se encuentra a disposición de la parte demandada en la Secretaría de este Juzgado, y contra la cual cabe interponer recurso de duplicación.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Instalaciones R. Tolón y Cepero, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a treinta de noviembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 6**Cédula de notificación****Núm. 14.002**

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 273/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ángel Álvarez Arribas contra la empresa Transportes Beortegui, S.A., sobre extinción por causa objetiva, se han dictado auto y decreto de ejecución de fecha 30 de noviembre de 2015, cuyas copias se encuentran en la Secretaría de este Juzgado a disposición de la parte ejecutada.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Transportes Beortegui, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a treinta de noviembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 6

Cédula de notificación

Núm. 14.003

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 672/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Verónica Monterde Barreiro contra la empresa Ballf'ega, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre cantidad, se ha dictado sentencia de fecha 30 de noviembre de 2015, cuya copia se encuentra a disposición de la parte demandada en la Secretaría de este Juzgado, y contra la cual cabe interponer recurso de suplicación.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ballf'ega, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dos de diciembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 7

Cédula de notificación

Núm. 14.004

Don Luis Tomás Ortega Pinto, letrado de la Administración de Justicia y del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de despido/ceses en general número 454/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Rojano Gómez contra las empresas Hotel Osera, S.L.; Arturo Grupo Cantoblanco, S.L.; Arturo Servicios Generales, S.L.; Arturo Cantoblanco, S.A.; Grupo Canto Blanco Áreas de Servicio, S.L.; Cadena Hotelera H-21, S.A.; Área del Motor Portal de Monegros, S.L.; Data Concursal, S.L.P., y Fondo de Garantía Salarial, sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado sentencia número 371/15, de 16 de diciembre de 2015, cuyo copia se halla a disposición de las partes (Hotel Osera, S.L., y Área del Motor Portal de Monegros, S.L.), que se hallan en ignorado paradero, en la Secretaría de este Juzgado, y contra la que cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el término de cinco días siguientes a la notificación de la misma, que deberá anunciarse mediante comparecencia o mediante escrito en este Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Hotel Osera, S.L., y Área del Motor Portal de Monegros, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de diciembre de dos mil quince. — El letrado de la Administración de Justicia, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 7

Cédula de notificación

Núm. 14.005

Don Luis Tomás Ortega Pinto, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 287/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Asmaa Khajii contra la empresa Residencias Aragonesas Vista Alegre, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado auto de fecha 16 de diciembre de 2015, de cuyo contenido tendrán conocimiento íntegro las partes en la Secretaría de este Juzgado, haciéndoles saber que contra el mismo cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Residencias Aragonesas Vista Alegre, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de diciembre de dos mil quince. — El secretario judicial, Luis Tomás Ortega Pinto.

JUZGADO NÚM. 1. — PAMPLONA/IRUÑA

Cédula de notificación

Núm. 13.933

Doña Rosa María Valencia Ederra, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Pamplona/Iruña;

Hace saber: Que se ha dictado resolución en el proceso seguido en reclamación por procedimiento ordinario registrado con el número 879/2015, cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento, y que contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días.

Y para que sirva de notificación en legal forma a María Isabel García Torrijo, se expide la presente para su publicación en el BOPZ, en Pamplona/Iruña a quince de diciembre de dos mil quince. — La letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Valencia Ederra.

Juzgados de Vigilancia Penitenciaria

JUZGADO NÚM. 2

Núm. 14.008

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, dictada en el expediente TRA 420/2015-E, seguido en este Juzgado sobre cumplimiento de cuarenta y una jornadas de trabajos en beneficio de la comunidad a que fue condenado Armando Antonio Magalhaes Amadeu, en el que recayó auto de fecha 15 de diciembre de 2015 acordándose:

«Tener por incumplida la pena de trabajos en beneficio de la comunidad impuesta a Armando Antonio Magalhaes Amadeu, en la ejecutoria número 7/2012 del Juzgado de lo Penal número 1 de Lorca, suspender la ejecución de Plan y, una vez firme la presente resolución comuníquese al Juzgado Decano de los de Instrucción de Zaragoza por si hubiera cometido un presunto delito de quebrantamiento de condena, haciendo constar que según consta en informe que obra en autos el penado no ha cumplido ninguna de las jornadas que le fueron impuestas».

Y para que conste y sirva de notificación en legal forma al penado Armando Antonio Magalhaes Amadeu, expido el presente en Zaragoza a quince de diciembre de dos mil quince. — La secretaria judicial.

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**.