



SUMARIO

SECCIÓN QUINTA

Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza

Anuncio sobre resolución por la que se hace pública la refundición de otras resoluciones sobre el ejercicio de la competencia sancionadora provincial en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en determinados municipios de la provincia 2

Servicio Provincial de Industria e Innovación

Anuncio relativo al trámite de información pública de solicitud de autorización administrativa previa y de construcción de proyecto de instalación eléctrica en término municipal de Zaragoza (AT 030/2017) 3

Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo del sector Fincas Urbanas de Zaragoza 3

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa KDK Dongkook Automotive Spain, S.A. 9

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Albeta	17
Alcalá de Moncayo	17
Alfajarín	17
Arándiga	17
Bujaraloz	17
Cetina	17
Comarca Campo de Borja	18
Cuarte de Huerva	18
La Muela	18
La Puebla de Alfindén	18
Los Fayos	18
Murillo de Gállego	18

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Audiencia Provincial de Zaragoza

Sección Cuarta 19

Juzgados de Primera Instancia

Juzgado núm. 16 19

Juzgado núm. 18 19

Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 1 19

Juzgado núm. 3 (3) 19

Juzgado núm. 4 20

Juzgados de Vigilancia Penitenciaria

Juzgado núm. 2 20

PARTE NO OFICIAL

Comunidad de Regantes de Utebo

Junta general extraordinaria 20

SECCIÓN QUINTA

Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza

Núm. 2.702

RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2017 de la Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza por la que se hace pública la refundición de otras Resoluciones sobre el ejercicio de la competencia sancionadora municipal en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en determinados municipios de esta provincia.

Mediante Resoluciones de esta Jefatura Provincial de Tráfico de 9 de abril de 2008 (BOPZ núm. 84, de 14 del mismo), 16 de diciembre de 2008 (BOPZ núm. 29, de 6 de febrero de 2009), 19 de marzo de 2009 (BOPZ núm. 77, de 4 de abril), 28 de julio de 2009 (BOPZ núm. 177, de 4 de agosto), 3 de noviembre de 2009 (BOPZ núm. 261, de 13 del mismo), 14 de diciembre de 2009 (BOPZ núm. 297, de 29 del mismo), 20 de abril de 2010 (BOPZ núm. 96, de 30 del mismo), 13 de agosto de 2010 (BOPZ núm. 193, de 24 del mismo), 7 de septiembre de 2010 (BOPZ núm. 211, de 14 del mismo), 2 de julio de 2011 (BOPZ núm. 175, de 2 de agosto), 2 de noviembre de 2011 (BOPZ núm. 236, de 16 del mismo), 4 de febrero de 2013 (BOPZ de 12 del mismo), 9 de diciembre de 2014 (BOPZ núm. 294, de 24 del mismo), 11 de agosto de 2015 (BOPZ núm. 191, de 21 del mismo) y 12 de abril de 2016 (BOPZ núm. 94, de 27 del mismo) se hacía pública la asunción del ejercicio de las competencias sancionadoras municipales en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial que corresponden al alcalde de conformidad con lo que se establece en los artículos 7 a) y 84.4 del vigente texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto legislativo 6/2015, de 30 de octubre.

Por otra parte, el Ayuntamiento de María de Huerva comunica mediante escrito de fecha 24 de junio de 2016 que el ejercicio de la competencia sancionadora municipal en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, que fue asumida por el jefe provincial de Tráfico con fecha 12 de febrero de 2008, pasa a ser ejercida de nuevo por el alcalde de dicho municipio, en base al reparto competencial previsto por el vigente texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto legislativo 6/2015, de 30 de octubre.

De otro lado, a petición expresa del Ayuntamiento de Talamantes de fecha 1 de junio de 2016, se solicita que la competencia sancionadora municipal en la materia mentada, que corresponde a cada respectivo alcalde, sea ejercida por esta Jefatura Provincial de Tráfico, en base al Real Decreto legislativo 6/2015 precitado.

Posteriormente, y a petición expresa del Ayuntamiento de Grisén de fecha 2 de diciembre de 2016, se solicita que esta competencia sancionadora municipal que corresponde a cada respectivo alcalde sea ejercida por esta Jefatura Provincial de Tráfico, en base al Real Decreto legislativo 6/2015 precitado.

Finalmente, y a petición expresa del Ayuntamiento de Bulbiente de fecha 15 de febrero de 2017, se solicita que esta competencia sancionadora municipal que corresponde a cada respectivo alcalde sea ejercida por esta Jefatura Provincial de Tráfico, en base al Real Decreto legislativo 6/2015 precitado.

En su virtud, esta Jefatura Provincial de Tráfico ha resuelto lo siguiente:

Acordar la publicación refundida y actualizada de los municipios de esta provincia, que se relacionan en anexo a esta resolución en los que se ha asumido el ejercicio de la competencia sancionadora que corresponde a los respectivos alcaldes en el marco y materias contempladas en la normativa invocada, mientras persistan las razones justificadas o la insuficiencia de los servicios municipales correspondientes.

Lo que se publica para general conocimiento.

Zaragoza, a 17 de marzo de 2017. — El jefe provincial de Tráfico de Zaragoza, José Antonio Mérida Fernández.

ANEXO

Relación, por refundición y actualización, de municipios de esta provincia en los que se ha asumido a petición de su respectivo alcalde el ejercicio de la competencia sancionadora que tiene atribuida en el marco y materias reguladas y contempladas en el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial

AGÓN.
AINZÓN.
ALCALÁ DE EBRO.
ALCALÁ DE MONCAYO.
ALFAMÉN.
ALHAMA DE ARAGÓN.
ALMONACID DE LA CUBA.
ALMONACID DE LA SIERRA.
ALFAJARÍN.
ALPARTIR.
ANIÑÓN.
ARÁNDIGA.
ARIZA.
ATECA.
BELCHITE.
BELMONTE DE GRACIÁN.

BIOTA.
BORJA.
TRAVESÍA BORJA (N-122, PK 62,600 A 64,150).
BREA DE ARAGÓN.
BUJARALÓZ.
BULBUENTE.
CABAÑAS DE EBRO.
CADRETE.
CALATORAO.
CARINENA.
CASTILISCAR.
CETINA.
CHODES.
CODOS.
DAROCA.
EL BURGO DE EBRO.
EMBED DE ARIZA.
EPILA.
FAYÓN.
FIGUERUELAS.
FRÉSCANO.
FUENTES DE EBRO.
GELSA.
GALLUR.
GRISEL.
GRISÉN.
IBDES.
ILLUECA.
JARABA.
JARQUE.
JAULÍN.
LA JOYOSA.
LÉCERA.
LECINENA.
LITAGO.
LITUÉNIGO.
LUCENA DE JALÓN.
LUMPIAQUE.
LUNA.
MAELLA.
MAGALLÓN.
MALLÉN.
MEDIANA DE ARAGÓN.
MEQUINENZA.
MESONES DE ISUELA.
MONEGRILLO.
MONTERDE.
MONTÓN.
MORATA DE JALÓN.
MORÉS.
MOROS.
MOYUELA.
MUEL.
NIGÜELLA.
NONASPE.
NOVILLAS.
NOVALLAS.
NUÉVALOS.
NUEZ DE EBRO.
PARACUELLOS DE JILOCA.
PARACUELLOS DE LA RIBERA.
PASTRIZ.
PEDROLA.
PINA DE EBRO.
PINSEQUE.
PRADILLA DE EBRO.
PURUJOSA.
QUINTO.
REMOLINOS.
RICLA.
RUEDA DE JALÓN.
SÁDABA.
SAN MATEO DE GÁLLEGO.
SÁSTAGO.
SAVINÁN.
SEDILES.
SESTRICA.
SOBRADIEL.
TABUENCA.
TALAMANTES.
TORRELLAS.
TORRES DE BERRELLÉN.
TOSOS.
URREA DE JALÓN.
VELILLA DE EBRO.
VERA DE MONCAYO.
VILLADOZ.
VILLAFELICHE.
VILLAFRANCA DE EBRO.
VILLAMAYOR DE GÁLLEGO.
VILLANUEVA DE GÁLLEGO.
VILLARROYA DE LA SIERRA.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Núm. 2.609

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto de una instalación eléctrica en el término municipal de Zaragoza. (Expte. AT 030/2017).

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

Titular: Golden Desarrollos, S.L.

Referencia: AT 030/2017.

Emplazamiento: Término municipal de Zaragoza, polígono Malpica, calle E, 69.

Potencia y tensiones: 160 kVA, de 15/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 15 kV y 128,88 metros de longitud.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a nave industrial.

Presupuesto: 54.350,80 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en este Servicio Provincial, en Zaragoza (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 13 de marzo de 2017. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Fincas Urbanas de Zaragoza

Núm. 2.424

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Fincas Urbanas de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Fincas Urbanas de Zaragoza (código de convenio 50003125011999), suscrito el día 24 de enero de 2017, de una parte por la Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza (COPROFI), en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, CC.OO. y AEFU, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 28 de febrero de 2017, requerida subsanación y presentada esta con fecha 8 de marzo de 2017, 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, 13 de marzo de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FINCAS URBANAS DE ZARAGOZA PARA LOS AÑOS 2017 A 2020

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza-COPROFI, y por parte de los trabajadores, por representantes de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón, la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras de Aragón y la Asociación de Empleados de Fincas Urbanas (AEFU), se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la ciudad de Zaragoza y provincia.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación a todas las empresas configuradas por los propietarios de fincas urbanas a título individual o constituido en comunidades de propietarios y/o similares, y a todos los trabajadores que, por cuenta ajena, presten sus servicios en dichas empresas.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Art. 4.º *Denuncia.*

El convenio quedará denunciado de forma automática un mes antes de la finalización de su vigencia.

Art. 5.º *Prórroga.*

El convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2020, tanto su contenido normativo como el obligacional, hasta que se firme un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior. En el caso de no alcanzarse ningún acuerdo para la renovación del convenio colectivo en los años posteriores a 2020, los conceptos retributivos se verán incrementados en 2021 y siguientes en el mismo porcentaje que lo haga el IPC del año inmediatamente anterior al que se trate, garantizándose en todo caso un incremento salarial mínimo de un punto porcentual.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, contrato individual, o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia sí, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. De no ser así, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam". El incremento mínimo garantizado se pacta expresamente como consolidable, no absorbible ni compensable y revalorizable para los siguientes años de vigencia, en los mismos términos establecidos en los artículos 4.º, 5.º y 9.º del presente convenio, aun cuando las retribuciones de referencia sean superiores a las fijadas en el presente convenio.

Art. 8.º *Unidad de convenio.*

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

Art. 9.º *Revisión del convenio.*

Los incrementos salariales pactados para la vigencia del convenio son los que siguen:

Año 2017: 1,6%.

Año 2018: El IPC real de 2017.

Año 2019: El IPC real de 2018.

Año 2020: El IPC real de 2019.

En todo caso, y para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, se garantizará un incremento mínimo de los salarios de un punto porcentual, en el caso en el que el IPC real de los años inmediatamente anteriores dé como resultado un incremento menor de un punto porcentual.

Art. 10. *Contratación, permisos y formación.*

En la forma y modalidades de contratación, períodos de prueba, formación, terminación de la relación laboral y licencias o permisos, se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento.

Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores, antes de que empiecen a desempeñar las tareas propias de cualquier puesto de trabajo, información y formación acerca de los riesgos propios de las mismas, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

Las partes implicadas por el presente convenio colectivo acuerdan su adhesión al Plan Nacional de Formación Continua, obligándose a facilitar los cursos oportunos. Se formará una comisión paritaria a tal efecto.

Art. 11. *Organización del trabajo.*

Corresponde a las empresas la organización y determinación de las condiciones de trabajo, en el marco de lo establecido en el presente convenio.

Las instrucciones correspondientes serán dadas única y exclusivamente por los representantes legales del propietario de la finca, por el presidente de la comunidad, por el administrador o por las personas en quienes estos deleguen expresamente.

Cuando existiendo en el centro de trabajo alguna circunstancia de las que motivan el abono de algún complemento salarial, y la empresa decida que el trabajador no preste el servicio correspondiente y, por tanto, no perciba el complemento, deberá manifestarlo al trabajador mediante un escrito en el que conste expresamente que no tendrá ninguna obligación respecto a tal servicio, salvo las que pueda tener cualquier vecino de la finca en caso de fuerza mayor, excepto poner en conocimiento del presidente o llamar al gremio que corresponda.

En el caso de que, producto de la desaparición o sustitución de las funciones, no procediera el abono de algún o algunos de los complementos, este o estos pasarán a integrar un complemento consolidado "ad personam", no compensable ni absorbible, y revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que las tablas del convenio.

Art. 12. *Jornada de trabajo y horario laboral.*

La jornada anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales. Las horas trabajadas que superen la jornada máxima anual podrán ser compensadas con horas de descanso retribuido

o con el abono, en el mes de febrero del año siguiente al que se generaron, del importe correspondiente que resulte de multiplicar el número de horas realizadas de más por el valor vigente en cada anualidad por cada hora extraordinaria.

La empresa podrá establecer la jornada continua cuando así lo requiera la mejor prestación del servicio. Para que la jornada tenga la consideración de partida, deberá disponerse un descanso mínimo de tres horas.

El horario laboral se establecerá por la empresa en función de que la jornada pueda ser continuada o partida. Deberá permanecer expuesto el calendario laboral donde pueda ser visto sin dificultad por los vecinos de la finca. Las tardes de los días de Nochebuena y Nochevieja se computarán como festivas, no laborables y retribuidas, comprendiendo cuatro horas de trabajo efectivo cada una de ellas.

Los trabajadores disfrutarán de dos medias jornadas libres al año, que tendrán la consideración de no laborables. Estas dos medias jornadas libres se disfrutarán preferentemente dentro de los días que en cada localidad se considere como fiestas mayores. No obstante, y por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse fuera de ese período. En todo caso, estas dos tardes no laborables y retribuidas no podrán encadenarse con el o los períodos de vacaciones anuales y deberá quedar garantizado el servicio de recogida de residuos orgánicos. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial verán reducido su horario de trabajo, en consideración a lo anterior, en proporción a la jornada que tengan en contrato.

Los trabajadores con jornada continuada, tal y como se entiende por ella en el segundo párrafo del presente artículo, y los trabajadores que presten sus servicios al menos seis horas continuadas dentro de su jornada laboral tendrán derecho a un descanso mínimo e ininterrumpido de quince minutos. Este descanso tendrá a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 13. Horas extraordinarias.

Las horas que excedan del cómputo global determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias. El importe de cada hora extraordinaria será el que se señala en el anexo del convenio.

No se incluirán en los citados cómputos globales ni se considerarán como horas extraordinarias las que se empleen en atender los servicios de calefacción y agua caliente sanitaria, piscinas y la recogida de basuras, todos ellos en los sábados, domingos y días festivos en que estén encomendados.

Las horas extraordinarias se deberán compensar con períodos de descanso o retribuirse conforme a lo que se establece en el anexo 1. Los períodos de descanso compensatorios serán equivalentes al 120% de dichas horas realizadas en días laborables y al 150% si se realizan en días correspondientes a descansos, y se disfrutarán de forma efectiva en el último trimestre de cada año natural, salvo pacto en contrario. De optar el trabajador por su compensación económica, esta será efectiva en la nómina del mes de enero del año siguiente a su realización.

El requerimiento de los trabajadores comprendidos dentro de las categorías profesionales de nivel A, nivel B y nivel C fuera de su horario laboral ordinario será compensado a los trabajadores con la retribución de las horas extraordinarias de trabajo invertidas en la atención de dicho aviso u orden trabajo, y como mínimo será compensado salarialmente con la retribución de media hora extraordinaria, con independencia de que el tiempo invertido en dicho servicio sea menor. De optar el trabajador por la compensación de esas horas extraordinarias dentro de la jornada laboral, esa compensación será con el 150% de horas libres. La atención de estos trabajos fuera de la jornada laboral u horario laboral será voluntaria, salvo las referidas a fuerza mayor.

Art. 14. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales al año. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no lleven un año trabajando en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo que previsiblemente vaya a trabajar en el año.

En caso de cese de los trabajadores, si estos hubieran disfrutado de más vacaciones de las que les corresponderían proporcionalmente por el período del año natural trabajado, se les practicará una minoración proporcional también en la liquidación de haberes por los días de vacaciones disfrutados de más.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en período de verano. En todo caso, el trabajador podrá opcionalmente disfrutar de quince días en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, estando para el resto a lo establecido por la empresa. Los empleados de aquellas empresas en que, por sus especiales características, deban prestarlos en períodos de verano disfrutarán de las mismas de acuerdo con sus condiciones particulares establecidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con un mínimo de dos meses de antelación del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 15. Clasificación del personal y funciones.

El personal al servicio de las empresas de fincas urbanas se clasifica en:

GRUPO PROFESIONAL EMPLEADO DE FINCA URBANA:

Nivel A (antes portero). Se entiende por tal a la persona que presta sus servicios en el mismo edificio o finca en el que dispone, para su uso, de vivienda propiedad de la empresa.

La vivienda deberá cumplir las necesarias condiciones de habitabilidad, higiene y decoro. Serán a cargo de la propiedad las reparaciones del equipamiento necesarias y propias del uso. Tendrá el carácter de domicilio particular del portero, sin que pueda utilizarse para reuniones de comunidad u otros fines distintos de aquel.

Por estar vinculada a sus funciones, cesará en su disfrute en el plazo de treinta días naturales contados a partir de aquel en que quedare definitivamente extinguido, saldado y finiquitado el contrato de trabajo.

Asimismo, y también por estar vinculada a sus funciones, cesará en su disfrute en el plazo de treinta días naturales contados a partir de aquel en el que el trabajador alcance su edad legal de jubilación, y siempre que se trate de trabajadores contratados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ.

Nivel B (antes conserje). El que presta sus servicios en un edificio o finca en el que no dispone de vivienda propiedad de la empresa.

Las funciones de las categorías A) y B) serán las siguientes:

a) Limpieza, conservación, control y cuidado del portal o portales, portería, escaleras, pasillos y demás dependencias de uso común, así como de los aparatos eléctricos u otros que se encuentren instalados y no estén especificados como trabajo especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. Dichas tareas se efectuarán preferentemente en las primeras horas de la jornada laboral. En las fincas destinadas a vivienda en las que existan, por su especial configuración, pasajes destinados a locales con acceso directo del público, no será obligación de estos empleados su limpieza.

b) Atención y cuidado del inmueble, en especial de las dependencias comunes, así como de las personas que entren en el inmueble, procurando que se mantenga el orden en el mismo. Tendrán a su cargo el encendido y apagado de luces de los elementos comunes y de la apertura y cierre del portal en la forma establecida.

c) Atenderá a todas las personas que visiten las viviendas y otras dependencias de la finca, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

d) Se hará cargo de los avisos que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, siempre y cuando se le haya autorizado expresamente por escrito con anterioridad.

e) Comunicará a la representación de la empresa o administración de la finca cualquier intento o realización por parte de habitantes de inmueble de situaciones que puedan suponer molestias para los demás, así como cualquier alteración u obra que se efectúe en elementos comunes.

f) Se responsabilizará, siguiendo las instrucciones (que deberán ser dadas por escrito), de las empresas fabricantes o de mantenimiento de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero, de la centralita telefónica, ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrá, con la mayor diligencia, en conocimiento de la empresa o administración de la finca y de las empresas fabricantes o de mantenimiento las anomalías o averías que observe en el funcionamiento de los diferentes aparatos, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

g) Cuidará de la conservación de las instalaciones comunitarias en general, y podrá efectuar pequeños trabajos y reparaciones de pintura, fontanería, albañilería y electricidad, para las cuales no sea precisa una especial cualificación. La realización de estas funciones genera el derecho de cobro del complemento por realización de pequeñas reparaciones.

h) Deberá trasladar y recoger, siempre dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los cubos o recipientes de recogida de basuras colectivos, en estado de vacíos, hasta el lugar indicado por las Ordenanzas municipales, para su posterior recogida por los servicios municipales.

h-1) Además de lo anterior, tan solo en los casos en los que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajador, este recogerá de la puerta de los domicilios u oficinas, las bolsas de residuos orgánicos y no orgánicos para trasladarlos a los recipientes colectivos, exclusivamente en bolsas cerradas y estancas.

Para la determinación del importe del complemento por tal servicio se computarán la totalidad de los vecinos del inmueble, con independencia de que se les recoja a todos o no, con el mínimo establecido en el anexo del convenio y con independencia de la jornada del trabajador, sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo no vinieran prestando el servicio de recogida de residuos orgánicos y no orgánicos no quedarán obligados a ello, salvo pacto individual en contrario y bajo las previsiones aquí contenidas.

La recogida de residuos estará comprendida dentro de la jornada ordinaria del trabajador y dentro del horario laboral de este. Estos servicios serán prestados de domingo a viernes, excepto los catorce festivos de cada año natural.

Aquellos trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2008 vinieran percibiendo globalmente una cantidad superior mensual a la establecida por vecino y mes en el anexo de tablas salariales por el concepto de recogida de residuos orgánicos se les respetará esta condición más beneficiosa a título individual.

En todo caso, el complemento denominado recogida de residuos orgánicos tendrá naturaleza salarial.

En el especial caso del domingo, al objeto de respetar que el servicio de recogida de residuos se haga efectivo dentro de la jornada ordinaria de trabajo de domingo a viernes, excepto los catorce festivos de cada año natural, y al objeto de que la jornada máxima de trabajo semanal sea un promedio de cuarenta horas, el tiempo que el trabajador invierta en la recogida de residuos, orgánicos o no, se compensará con una proporcional disminución de la jornada entre el lunes y el viernes.

i) Cuidará de la limpieza, riego y adecuación de los jardines de que dispongan las fincas.

j) Cuidará de la limpieza general de las piscinas y anejos a las mismas (vestuarios, etc.) de que dispongan las fincas.

k) Cuidará de la limpieza de los viales, zonas diáfanas y espacios comunes de los garajes y trasteros, así como de sus accesorios (puertas, alumbrados, ascensores, etc.).

Nivel C (antes portero o conserje-mantenedor-reparador). Es la persona contratada con todas las funciones de portero o conserje, más todas o algunas de las tareas generales de mantenimiento de la finca, y sus funciones podrán ser las siguientes: trabajos y reparaciones de albañilería, pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, electricidad, soldadura, jardinería, mantenimientos de caldera y motores, para lo cual deberá estar debidamente cualificado con la asistencia a cursos específicos teóricos-prácticos que se organizaran, pudiendo disponer incluso de los correspondientes carnés o acreditaciones profesionales.

Nivel D (antes empleado de mantenimiento). Es la persona contratada única y exclusivamente para efectuar todas o algunas labores generales de mantenimiento de la finca, y sus funciones podrán ser las siguientes: trabajos y reparaciones de albañilería, pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, electricidad, soldadura, jardinería y mantenimiento de calderas y motores, para lo cual deberá estar debidamente cualificado con la asistencia a cursos específicos teóricos-prácticos que se organizaran, pudiendo disponer incluso de los correspondientes carnés o acreditaciones profesionales. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h-1) del presente artículo.

Los trabajadores comprendidos dentro de esta categoría profesional serán excluidos del cobro de los complementos funcionales vinculados única y exclusivamente a las categorías de portero, conserje y portero-conserje mantenedor-reparador. Podrán realizar otras funciones no contempladas expresamente en esta categoría profesional o en otras, previo acuerdo individual o colectivo dentro de cada comunidad de propietarios, percibiendo por cada una de ellas una compensación económica pactada también previamente. Para la realización de estas funciones no contempladas expresamente en esta categoría profesional no se requerirá a los trabajadores una especial cualificación.

Los trabajadores comprendidos en esta categoría profesional que a fecha 31 de diciembre de 2008 vinieran percibiendo todos o alguno de los complementos salariales vinculados única y exclusivamente a las categorías de portero, conserje y portero-conserje mantenedor-reparador mantendrán esta condición salarial más beneficiosa a título individual, y el complemento o las suma de los complementos pasarán a ser integrados en un complemento personal, no compensable ni absorbible, y revalorizable anualmente en la misma cuantía que el salario de tablas de convenio.

Nivel E (antes empleado de garaje). Es el trabajador contratado única y exclusivamente para realizar el cuidado, atención y limpieza de los garajes.

Nivel F (antes jardinero). Es el trabajador contratado única y exclusivamente para realizar las funciones especializadas propias de la jardinería de la finca. Deberá acreditar la suficiente cualificación y conocimiento de sus funciones específicas que serán las siguientes: Limpieza, riego, siembra, poda, injertos, manejo de máquinas de jardinería (cortacésped, corta setos, desbrozadora, etc.), así como los conocimientos básicos de mantenimiento de dicha maquinaria, y demás necesidades propias del jardín y su requerido cuidado. Previo acuerdo, podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h-1) del presente artículo.

Nivel G (antes socorrista). Es el trabajador contratado única y exclusivamente para realizar las funciones especializadas propias del cuidado de las piscinas comunitarias. Deberá estar en posesión del título correspondiente autorizado por la Administración competente que le acredite como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño; será el responsable de las tareas de salvamento y prestaciones de primeros auxilios en las instalaciones.

Igualmente atenderá la limpieza, control de calidad del agua y mantenimiento básico específico del recinto destinado al baño. Todo ello sin menoscabo de su principal misión de vigilancia y prevención de accidentes.

Nivel H (antes empleado de limpieza). Es el trabajador contratado para realizar la limpieza de los elementos comunes de la finca, sin que pueda realizar funciones de atención y cuidado alguno de la finca. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h-1) del presente artículo.

Art. 16. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los empleados de fincas urbanas contempladas en este convenio son las que se establecen en las tablas salariales del anexo 1.

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base, por los complementos salariales y por las percepciones extrasalariales. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuren en los recibos de salario de los trabajadores a los aquí establecidos.

Las retribuciones que se indican en los anexos de este convenio están referidas a la jornada completa. La realización de jornadas a tiempo parcial dará lugar a la reducción de los salarios en igual proporción que la jornada, salvo para aquellos conceptos que se indique que no procede la reducción, que son:

- Ropa de trabajo.
- Llamadas de teléfono.
- Transporte.

Art. 17. *Salario base.*

Las retribuciones de empleados de fincas urbanas contemplados en este convenio son las establecidas en las tablas salariales con el salario base que se expresa para cada categoría profesional.

Dichas tablas salariales forman el anexo de este convenio. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuran en los recibos de salarios de los trabajadores que tengan contrato vigente a la entrada en vigor del presente convenio a los aquí establecidos.

El salario base de la categoría del nivel A incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie.

Con el fin de cuantificar, para su deducción, dicha retribución, se fija la cantidad invariable de 104,98 euros mensuales durante las doce mensualidades del año para 2017. Esta cantidad se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje en el que lo hagan el resto de retribuciones.

Art. 18. *Complementos salariales.*

Afectarán solamente a las categorías profesionales de nivel A, B, y C, siempre y cuando el contrato tenga una duración superior al mes (exceptuando la calefacción y/o agua caliente de carbón y la recogida de basuras).

Asignación de los complementos:

1. En los supuestos de que estos complementos se deban aplicar en fincas que tengan contratado a más de un empleado, los percibirán los empleados que tengan asignado el servicio correspondiente.

2. Si los servicios son atendidos indistintamente por todos o varios empleados:

a) Si se realiza en horario coincidente, cada empleado percibirá el importe total dividido por el número de empleados adscritos al servicio en proporción a sus respectivas jornadas.

b) Si el horario es coincidente tan solo en parte de la jornada de dos o más trabajadores y se cubre una franja horaria que exceda de ocho horas al día, los importes de los complementos se habrán de incrementar en el mismo porcentaje que represente el exceso las indicadas ocho horas al día, a efectos de efectuar el prorrateo previsto en la letra anterior.

c) Si el horario no es coincidente, cada empleado percibirá la totalidad del complemento.

Los complementos salariales podrán ser:

— Complementos por ascensores. Se percibirán en función del número de ascensores, menos uno, instalados en la finca.

— Complementos por motores. Se percibirán en función del número total de motores existentes en zonas y dependencias comunes de la finca, menos uno (con un máximo de siete).

Se incluirán como motores cualquiera que esté en funcionamiento de forma continua o en disposición de entrar en funcionamiento si no requiere instalación previa. Solo se entenderán por motores las bombas de agua, bombas de achique y compresores.

No se computarán como tales los eventuales motores de repuesto que no puedan entrar en funcionamiento si no es sustituyendo a otro ya instalado. Tampoco se computarán los motores instalados para uso exclusivo en servicios por los que se perciba otro complemento salarial, como los correspondientes a ascensores, calefacción, agua caliente, piscinas o garajes.

— Complemento por portales. Se percibirán en función del número de portales de acceso público a la finca o a cualquiera de sus dependencias, menos uno.

— Complemento por escaleras. Se percibirá en función del número de escaleras diferenciadas que existan en la finca, menos una.

— Complemento por agua caliente sanitaria. Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera que, en su caso, podría ser utilizada también para la calefacción.

— Complemento por calefacción (equipos de frío y/o calor). Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera distinta de la empleada para el agua caliente y únicamente en los meses en que se presten estos servicios.

— Complemento por servicio de calefacción (frío y/o calor) y/o agua caliente en sábados y domingos y festivos. Se abonará al empleado a quien encarguen la

atención del servicio en tales días; estos servicios, se abonarán también; cuando el horario de trabajo establecido incluya sábados y/o domingos y/o festivos, se abonará este complemento en los días de descanso semanal que los sustituyan. Los importes diarios figuran en las tablas de anexos y serán los mismos para todos los empleados, lo sean o no a jornada completa.

—Complemento penosidad por carbón. Se percibirá únicamente en los meses en que se utilice carbón, independientemente del número de calderas y además del complemento correspondiente a la/s misma/s.

—Complemento por centralita telefónica. Se percibirá, caso de existir como tal, una centralita telefónica y estar a cargo del empleado.

—Complemento por viales, zonas diáfanas, jardines y trasteros. Se percibirá en función de la superficie total conjunta de estas zonas que fueren objeto de limpieza y/o control por parte del empleado.

Se entenderá por vial cualquier zona de paso, a cielo abierto o no, que no figure comprendida en otros conceptos (como portales o escaleras) y sea utilizable por los vecinos de la finca, empleados o personal de mantenimiento.

Se entenderá por zona diáfana aquella superficie a la que se pueda acceder por los vecinos de la finca, empleados o personal de mantenimiento, sea de paso o de estancia, a cielo abierto o no. A título de ejemplo, tienen tal carácter: salas de reuniones, plazas privadas, terrazas y patios de luces. Estos dos últimos tendrán tal carácter, aun cuando no sean de acceso público, si han de ser objeto de limpieza periódica por parte del empleado.

—Complementos por garajes. Si el empleado tiene encomendada la limpieza y el control de estos elementos, percibirá este complemento en función del número de plazas existentes.

Forman parte del concepto de garajes, retribuido con este complemento, cuando sean de uso exclusivo para los mismos: las puertas automáticas de entrada y salida, escaleras, pasillos comunes, rampas de acceso, sistemas antiincendios, ventiladores, alumbrado, accesos peatonales, etc.

—Complementos por piscinas. Se percibirán durante los meses en que se utilice este servicio.

—Complemento por recogida de residuos orgánicos. Quedará referido a las condiciones establecidas en el artículo 15, punto 2, apartados h) y h-1), y al anexo de tablas salariales. Este complemento quedará consolidado en las retribuciones del trabajador en el caso de que la comunidad de propietarios decida de forma sobrevenida que el trabajador deje de hacer de forma efectiva esta tarea, y siempre que el trabajador se haya hecho cargo de ella por lo menos un año.

—Complemento por recogida selectiva de residuos no orgánicos. En aquellas comunidades de propietarios en las que exista o se ponga en funcionamiento la recogida selectiva de residuos no orgánicos para su posterior reciclaje, y medie acuerdo entre la comunidad de propietarios y el trabajador para que este se haga cargo de la misma, esta se ordenará adaptándose a las necesidades de cada comunidad de propietarios, sin detrimento de otras funciones del trabajador y siempre realizado en horas de trabajo.

La recogida de residuos no orgánicos se deberá hacer, preferentemente, por las mañanas. La comunidad de propietarios instará a los vecinos a depositar los residuos en bolsas identificadas para evitar la clasificación de los residuos por el trabajador, algo que en ningún caso quedará obligado a hacer.

La recogida de residuos no orgánicos deberá ordenarse de tal manera que un día a la semana, siempre el mismo, se proceda a la recogida de latas, tetra brick, plásticos y derivados, otra día cristal y vidrio y otra día papel y cartón. Asimismo podrá procederse a la recogida del aceite usado, para lo que la comunidad de propietarios pondrá a disposición de los vecinos los envases que determine cada ayuntamiento, si los determinara.

En todo caso, el trabajador recogerá y trasladará los residuos en bolsas estancas, así como el aceite envasado si procediera, a los contenedores que cada ayuntamiento disponga a tal efecto. Solo los trabajadores encuadrados en las categorías de limpiador, portero, conserje y portero-conserje mantenedor-reparador podrán ser encomendados para proceder a la recogida de residuos no orgánicos, siempre que exista acuerdo previo entre la comunidad de propietarios y el trabajador. El trabajador percibirá el complemento mínimo que figura en el anexo al presente convenio colectivo por el total de vecinos de la comunidad de propietarios y por mes. Este complemento quedará consolidado en las retribuciones del trabajador en el caso de que la comunidad de propietarios decida de forma sobrevenida que el trabajador deje de hacer de forma efectiva esta tarea, y siempre que el trabajador se haya hecho cargo de ella por lo menos un año.

—Ropa de trabajo. Deberá abonarse a todos los empleados, salvo que la empresa les proporcione directamente, la ropa y calzado de trabajo necesario (dos juegos al año como mínimo).

—Plus por llamadas telefónicas. Se abonará a las categorías profesionales de niveles A, B, C y D, siempre que no tengan a su disposición para hacer llamadas propias de su servicio un teléfono a nombre de la empresa o se les provea de tarjetas telefónicas a las que poder cargar dichas llamadas.

Los complementos anteriores relacionados con la calefacción se devengarán por el trabajo perteneciente a seis meses de calefacción, prorrateándose por los doce meses durante el año, así como todos aquellos conceptos que puedan tener o tengan un carácter no continuo o temporal.

Art. 19. Antigüedad consolidada.

Los trabajadores que consolidaron su antigüedad a fecha 1 de enero de 1998 seguirán percibiendo la cantidad resultante, que será actualizada anualmente

conforme a los incrementos pactados para cada año de vigencia del presente convenio.

Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas en fecha posterior al día 1 de enero de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad. En su sustitución percibirán la cantidad mensual de naturaleza salarial que se indica en el anexo que se denominará “complemento sustitución antigüedad”, sea cual fuera su categoría y la fecha de ingreso en la empresa.

Este complemento no lo disfrutarán los trabajadores vinculados a la empresa por contratos de interinidad o sustitución.

Art. 20. Nocturnidad.

Corresponde cobrar este plus a todos los empleados cuando toda o parte de su jornada laboral esté comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El trabajador percibirá por tal concepto, y por cada hora nocturna trabajada, un complemento consistente en el 25% del salario base/hora del trabajador, calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual}}{1.792 \text{ horas}}$$

Art. 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, más la antigüedad consolidada y demás complementos salariales.

Los complementos salariales que no corresponda percibir todos los meses (calefacción, piscinas, el de penosidad por uso de carbón) formarán parte de cada una de las gratificaciones en una cuantía igual al 50% del importe de tales complementos correspondiente al total de los meses en que se perciben.

No formarán parte del importe de las pagas extraordinarias los correspondientes a los complementos de recogida de residuos orgánicos y no-orgánicos, nocturnidad, servicio de calefacción (frío y/o calor) y agua caliente en sábado, domingos y festivos, teléfono, transporte y ropa trabajo.

La paga extra de verano deberá abonarse en el mes de junio antes del 16 de dicho mes, y la de Navidad antes del 16 de diciembre.

Art. 22. Plus de transporte.

Este complemento compensa la realización de un gasto dinerario que efectúa el empleado para realizar su trabajo. Su importe es el que se establece en el anexo II, complementos. Se abonará íntegro a todos los trabajadores, excepto categoría profesional de nivel A, cualquiera que sea su jornada laboral. No se percibirá durante el mes de vacaciones, salvo que se prorratee su importe total anual entre los doce meses.

Art. 22-A) Plus salarial de consumo y electricidad y agua.

Se abonará íntegro cualquiera que sea la jornada laboral contratada, a tiempo completo o a tiempo parcial, únicamente a los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de nivel A, salvo que la empresa se hiciera cargo del pago completo de los recibos, por tales conceptos, correspondiente a su vivienda. A partir de la firma del presente convenio colectivo las empresas no podrán modificar a los trabajadores lo aquí pactado, y no podrán establecerse cobros adicionales a los trabajadores por ningún servicio, excepto la luz y el agua fría.

Art. 23. Incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100% los salarios y las gratificaciones extraordinarias de los trabajadores en situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de seis meses al año.

Art. 24. Faltas y sanciones.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. Prescribirán a los diez, veinte y sesenta días, respectivamente, desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Previamente a la interposición de cualquier sanción se dará audiencia al trabajador ante el órgano rector o junta directiva de la propiedad, al objeto de exponer este sus alegaciones, debiendo ser citado con cuarenta y ocho horas de antelación y pudiendo asistir a la misma con el asesor que tenga por conveniente.

Son faltas leves:

- La falta de puntualidad en dos días en el plazo de un mes.
- La falta de asistencia al trabajo sin justificar de un día en el plazo de un mes.
- La utilización negligente de los útiles de limpieza y herramientas, cuando ello suponga quebranto leve para la comunidad.
- Las actuaciones que supongan una perturbación ligera en los servicios a su cargo.

Son faltas graves:

- La falta de aseo personal.
- La falta de limpieza en las dependencias a su cargo.
- La indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.
- La falta de respeto a las personas que visiten o habiten en la finca o que sin vivir en la misma formen parte de la comunidad por su calidad de propietarios.
- La falta de respeto al administrador de la finca.
- La falta de puntualidad en cinco días en el plazo de un mes.
- La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, de tres días en el plazo de un mes.
- La reiteración de faltas leves.

Son faltas muy graves:

- El abandono notorio de la vigilancia de la finca, elementos comunes y demás dependencias a su cargo.

- b) La embriaguez o consumo de drogas en horas de trabajo.
- c) La reiteración de faltas graves.
- d) La realización por parte del empleado de cualquier acto de tipo delictivo en la finca en la que desempeñe sus servicios.

Las sanciones que proceden imponer serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo de siete a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo de treinta a sesenta días o despido.

Art. 25. *Contrato de relevo.*

Los trabajadores de este sector podrán acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente. Simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece la norma.

No obstante lo anterior, la disposición final 12.ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, prevé que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en su diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a los trabajadores afectados por el presente convenio, al tener suscrito en el anterior convenio colectivo del sector Fincas Urbanas de Zaragoza, con código de convenio 50003125011999 (BOPZ núm. 31, de 8 de febrero de 2013), el acuerdo de jubilación parcial que se renueva en este artículo, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

Art. 26. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En cualquier caso, y dada la especificidad del sector al ser la mayoría empresas de un solo trabajador, los trabajadores designados por las organizaciones sindicales y/o asociaciones representativas de los mismos, para formar parte de la comisión negociadora o de la comisión paritaria del convenio, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones, en las condiciones y derechos establecidos para los representantes legales de los trabajadores.

Art. 27. *Aplicaciones de la legislación general.*

En lo no previsto o no regulado por el presente convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

Art. 28. *Cláusula de inaplicación o descuelgue.*

Se comunicará a la comisión paritaria el sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la comunidad de propietarios y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se presentará a la comisión paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia de inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Comisión paritaria y adhesión al ASECLA.*

Se establece una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación de las discrepancias que puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, que serán sometidas obligatoriamente a la comisión paritaria y que estará constituida por las partes firmantes del presente convenio, en número de cuatro personas por parte de los trabajadores y de otras cuatro por la parte empresarial, teniendo las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente convenio.

c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de quince días.

La comisión paritaria quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

La comisión paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación cualquiera de las organizaciones sindicales o asociación empresarial que la integran, que son:

- CC.OO. de Construcción y Servicios de Aragón.

- Paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, 50008 Zaragoza.

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón.

- Calle Costa, 1, 4.ª planta, 50001 Zaragoza.

- Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza (COPROFI).

- Calle Sagrada Familia, 1, 50012 Zaragoza.

- Asociación de Empleados de Fincas Urbanas de Aragón (AEFU).

- Calle Don Jaime I, 42, oficina 1, 50001 Zaragoza.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de manifestarla expresa e individualmente, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Art. 30. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, así como para la realización de trámites ante las administraciones públicas relativos a procesos de adopción o acogimiento.

g) Un día con motivo del matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la normativa vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado k) de este artículo.

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

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

El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción de carácter tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por acuerdo a que llegue con el empresario, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados h), i) y j) de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados h), i) y j) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

l) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Art. 31. Igualdad.

Las empresas deberán aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

Disposición adicional. — Los derechos laborales reconocidos a los trabajadores en el presente convenio colectivo relativos a permisos retribuidos se extienden a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas de Hecho Estables del Gobierno de Aragón.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.

Grados titular/cónyuge

1.º: Padre/madre, suegro/suegra, hijo/hija, yerno/nuera.

2.º: Abuelo/abuela, hermano/hermana, cuñado/cuñada, nieto/nieta.

3.º: Bisabuelo/bisabuela, tío/tía, sobrino/sobrino, biznieto/biznieta.

4.º: Primo/prima.

ANEXO 1

Tablas salariales 2017

(1,6% sobre tablas salariales 2016)

TABLA DE SALARIOS BASE POR CATEGORÍAS:

Portero o conserje:

Hasta cuarenta viviendas, oficinas o parcelas (sin contar locales comerciales)	922,41 euros/mes
De cuarenta y una en adelante (sin contar locales comerciales)	984,62 euros/mes
Portero o conserje-mantenedor-reparador	1.227,97 euros/mes

Empleado de mantenimiento	1.139,31 euros/mes
Encargado de garaje	1.016,11 euros/mes
Jardinero	1.016,11 euros/mes
Socorrista	1.016,11 euros/mes
Empleado de limpieza	1.016,11 euros/mes

TABLA DE COMPLEMENTOS SALARIALES:

Por realización pequeñas reparaciones	40,92 euros/mes
Por cada ascensor (excluido el primero)	33,16 euros/mes
Por cada motor (excluido el primero)	33,16 euros/mes
Por cada portal (excluido el primero)	10,35 euros/mes
Por cada escalera (excluido la primera)	31,10 euros/mes
Por calefacción/frío (los meses que funcione):	
Por agua caliente sanitaria	103,64 euros/mes
Con caldera independiente de la del agua caliente	103,64 euros/mes
Penosidad por uso del carbón en calderas	180,32 euros/mes
Por centralita telefónica hasta cuarenta extensiones	51,63 euros/mes
Por cada veinte extensiones más	25,82 euros/mes
Por viales, zonas y jardines:	
Hasta 300 metros cuadrados	41,45 euros/mes
De 301 a 1.000 metros cuadrados	103,64 euros/mes
Más de 1.000 metros cuadrados	145,11 euros/mes
Por piscinas (los meses que se preste el servicio):	
Por cada una independiente adultos	93,29 euros/mes
Por cada una independiente infantil	47,10 euros/mes
Sábados, domingos y festivos, excepto socorristas profesionales	20,73 euros/mes
Por garajes:	
Por cada plaza garaje hasta cien plazas	1,50 euros/mes
Por cada plaza garaje a partir de ciento una	1,02 euros/mes
Antigüedad:	
Valor mínimo de la antigüedad consolidada	12,22 euros/mes
Horas extras:	
Valor de las horas extras	12,22 euros

ANEXO II

Complementos

Pluses por atención calefacción/frío y/o agua caliente:	
—Calderas de gasoil o gas, en sábados, domingos y festivos:	
Por cada día sábado, domingos o festivos	20,73 euros
—Calderas de carbón (en todo caso, se cobrará el complemento por la atención de cada una de ellas):	
Por cada sábado, caldera de carbón	20,73 euros
Por cada domingo o festivo, caldera de carbón	31,10 euros
Plus electricidad y agua	25,92 euros/mes
Plus por recogida de residuos orgánicos:	
Mínimo por vecino y mes	2,34 euros
Plus por recogida selectiva de residuos no orgánicos:	
Mínimo por vecino y mes	2,34 euros
Valoración de la vivienda de portería	104,98 euros/mes
Pluses extrasalariales:	
Plus por ropa de trabajo	18,52 euros/mes
Plus por llamadas telefónicas	10,77 euros/mes
Plus por transporte (excepto porteros)	43,17 euros/mes

CONVENIOS COLECTIVOS**Empresa KDK Dongkook Automotive Spain, S.A. Núm. 2.425***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 KDK Dongkook Automotive Spain, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa KDK Dongkook Automotive Spain, S.A., para los años 2016 y 2017 (código de convenio 50002362011994), suscrito el día 20 de diciembre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 28 de diciembre de 2016, 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 marzo de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO
KDK DONGKOOK AUTOMOTIVE SPAIN, S.A.**

TÍTULO I**ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º *Ámbito territorial.* — Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa KDK Dongkook Automotive Spain, S.A., tiene en la ciudad de Borja (Zaragoza), sito en polígono industrial Barbalanca, sin número.

Art. 2.º *Ámbito funcional.* — El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la empresa KDK Dongkook Automotive Spain, S.A., en su centro de trabajo señalado en el artículo anterior, como, asimismo, a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia del presente convenio, con la excepción de lo señalado en el vigente 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, en sus artículos 1.º-3 c) y 2.º-1 f) y g), y personal de alta dirección, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 3.º *Ámbito personal.* — Este convenio colectivo afecta a la totalidad del personal fijo o temporal de la plantilla que presta sus servicios en la actualidad y al personal que ingrese durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual.

Art. 4.º *Ámbito temporal.* — Con independencia de su fecha de registro y publicación en el BOPZ, la vigencia del presente convenio colectivo comenzará el día 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2017.

Art. 5.º *Denuncia.* — Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes del año 2018, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y la autoridad laboral.

Art. 6.º *Unidad de convenio.* — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 7.º *Condiciones "ad personam".* — Las condiciones personales que con carácter global excedan o exceptúen a lo tratado en el presente convenio se establecen estrictamente "ad personam".

TÍTULO II**DEL TRABAJO**

Art. 8.º *Organización del trabajo.*

A) Principio general. La organización del trabajo, en cada una de las secciones o dependencias de la empresa, es facultad de la dirección. Esta contrae el deber de llevarla a efecto con el fin de lograr el máximo rendimiento, siempre dentro de un límite racional y humano, a cuyo fin se contará con la colaboración del comité de empresa y el personal informándoles con antelación a la fecha de su efectiva puesta en marcha.

B) Aspectos fundamentales. En materia de organización se estará a todo lo pactado en el presente convenio, y en lo no previsto en el mismo al convenio colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Zaragoza y al vigente 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, y demás concordantes y complementarias.

C) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. La simplificación del trabajo y la mejora del método y procesos industriales o administrativos supone:

I) La determinación e implantación de los métodos operativos.

II) La determinación del nivel de calidad admisible en los distintos procesos de fabricación y terminación de piezas, como la fijación del índice de desprecio tolerable en dichos procesos.

III) La realización de cuantos estudios y pruebas sea necesario realizar para la mejora de la producción en general, así como de los procesos y métodos, todos operacionales de maquinarias, instalaciones y utillajes en particular.

IV) La adaptación del trabajo y rendimientos a las nuevas circunstancias que puedan derivar de modificaciones de métodos, variaciones de producción en general, cambios de materias primas o cambios de piezas producidas, así como de maquinarias o análogas.

V) La conservación en el mejor estado posible, vigilancia, limpieza y atención de las instalaciones, maquinarias y utillajes encomendados al productor y considerados dentro de la determinación de las cargas de trabajo.

D) Establecimiento de rendimientos y tiempo. La empresa establecerá o podrá establecer a lo largo de la duración del presente convenio colectivo unos sistemas de trabajo, rendimientos y tiempo encaminados a lograr la mayor cuota de productividad posible que naturalmente va a influir en la competitividad de la empresa dentro del mercado tanto nacional como internacional.

I) Sistemas de equipos de personal. La dirección de la empresa podrá establecer o modificar los equipos de trabajo, siempre con sujeción a la legislación vigente, con el fin de que proporcionen el mejor índice de productividad laboral.

II) Establecimiento de tiempos. La dirección de la empresa podrá establecer, revisar y actualizar cualquier clase de tiempo, así como implantar tiempo medido en puestos que no lo tengan o sean de nuevo establecimiento. La revisión de tiempo se podrá realizar cada dos años, a excepción de cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias, en cuyos supuestos no existe limitación:

a) Cuando se modifiquen aspectos fundamentales de organización de trabajo o bien por reforma del método o procedimiento industrial o administrativo en cada caso.

b) Cuando se hubiese incurrido en un error de cálculo o medición siempre que se compruebe que existe un desfase en el mismo que supere el 6%. Para la exigencia de productividad mínima en caso de revisión o implantación de nuevos tiempos existirá un período de adaptación de tres días en el primer caso y diez días en el segundo.

En caso de revisión o implantación de tiempos no incluidos en los apartados a) y b), la dirección marcará una escala gradual de acuerdo con el grado de dificultad de la adaptación, en cuanto a porcentaje de incremento de actividad en relación con el período de tiempo transcurrido hasta alcanzar el 100% de la nueva actividad.

Art. 9.º *Jornada laboral.*

A) La jornada laboral se llevará a cabo de lunes a viernes, siendo el sábado el día destinado para la recuperación de los descansos que se produzcan durante la semana, de acuerdo con el cuadro horario y de turnos que efectúe la empresa, teniendo en cuenta el límite de las cuarenta horas semanales de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar los horarios que posteriormente se establecen, así como los turnos de trabajo de los productores, por motivos justificados, necesidades productivas, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos.

Por razones de producción la jornada de trabajo llevada a cabo en cualquiera de las secciones de la empresa es de lunes a domingo en régimen de trabajo de cuatro turnos.

B) La jornada laboral anual pactada en el presente convenio queda establecida en 1.751,50 horas de trabajo efectivo para el año 2016 según acuerdo en calendario laboral año 2016, y para el año 2017 un total de 1.760 horas de trabajo efectivo.

C) Entrada y salida del trabajo. Todo personal de la empresa se encontrará en su puesto de trabajo a la hora señalada de inicio de su turno, sin poder abandonar sin causas justificadas las dependencias hasta el final del mismo.

La empresa facilitará mensualmente a todos los miembros de la plantilla copia de los fichajes realizados.

La dirección podrá exigir el control, tanto de inicio con de fin de jornada, mediante los registros o controles que establezca al efecto.

D) Turnos. Quedan establecidos para todas las categorías laborales los siguientes turnos de trabajo:

— Personal de fábrica y nave de pintura:

De 6:00 a 14:00 horas.

De 14:00 a 22:00 horas.

De 22:00 a 6:00 horas.

— Personal de oficinas:

Flexible, con horario de entrada entre 7:00 horas y 8:00 horas, descanso de almuerzo a partir de las 12:30 horas y con una duración mínima de treinta minutos y máxima de una hora y media.

E) El personal de fábrica que trabaje en jornada continua podrá disfrutar de un período de descanso de quince minutos hacia mitad de jornada, escalonadamente, a efectos de evitar trastornos en la cadena de producción.

Los períodos de descanso se deberán recuperar mediante la prestación de trabajo en determinados sábados por la mañana, a pactar entre empresa y trabajadores, o bien compensar con las horas sobrantes, si las hubiere, estipuladas en el apartado A) anterior, a fin de realizar el número exacto de horas a pie de máquina.

El personal de oficinas disfrutará de un descanso para realizar el almuerzo como se ha descrito, no computándose dicho período como de trabajo efectivo. En caso de desequilibrio entre horas efectivas anuales y horas reales trabajadas por los productores se aplicará el mismo sistema de recuperación o compensación que al personal de fábrica.

TÍTULO III

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

Art. 10. Grupos profesionales.

• Grupo profesional 1:

Criterios generales. Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión. Se corresponden normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

• Grupo profesional 2:

Criterios generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades de graduado social y/o diplomado en relaciones laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.
5. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos de acuerdo con el plan contable de la empresa.

• Grupo profesional 3:

Criterios generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la

empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
 3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
 4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
 5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
 6. Tareas técnicas en el área de contabilidad, confeccionar trabajos análogos de acuerdo con el plan contable de la empresa.
 7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
 8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
 9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
 10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
 11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
 12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
 13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
- Grupo profesional 4:
- Criterios generales. Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación: Titulación equiparable a bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.
- Tareas:
- Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:
1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
 2. Tareas que consisten en establecer, con base en documentos contables, una parte de la contabilidad.
 3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
 4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
 5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
 6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
 7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
 8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
 9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
 10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, de acuerdo con planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

• Grupo profesional 5:

Criterios generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

5. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

6. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

7. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

8. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

9. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

10. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo de acuerdo con normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente de acuerdo con normas generalmente precisas.

• Grupo profesional 6:

Criterios generales.

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas técnicas y elementales de programación de ordenador, verificando su correcta ejecución y documentándolo adecuadamente.

4. Tareas elementales de laboratorio.

5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

8. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11. Realizar trabajos en máquinas de producción de acuerdo con instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

13. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

14. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

18. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

19. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

• Grupo profesional 7:

Criterios generales.

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación. Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conlleve el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

10. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

11. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

• Grupo profesional 8:

Criterios generales.

Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

En las áreas productivas: Los trabajadores reconocen su capacitación y formación para la realización de cualquier trabajo dentro de las áreas productivas, de su grupo profesional o categorías equivalentes, y se comprometen a prestar sus servicios en cualquiera de dichas áreas de la empresa, según las necesidades de la empresa, y cuando la misma se lo determine e indique.

Cuando surjan dichas necesidades productivas, el trabajador pasará a realizar su desempeño profesional en el área o puesto de trabajo que se designe, debiendo cumplir las condiciones implícitas en el citado puesto de trabajo.

La comisión negociadora se compromete a negociar el sistema de clasificación profesional en la empresa a lo largo de la vigencia de este convenio colectivo.

Art. 11. *Puestos o áreas de trabajo.* — Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

TÍTULO IV

INGRESOS, TRASLADOS, CESES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 12. *Vacaciones.* — El período de vacaciones anuales para todo el personal será de treinta días naturales (que comprenderán, al menos, veintidós días laborables) para los que ostente un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano (meses de julio, agosto y septiembre), pero garantizando en todo momento unas coberturas mínimas para la adecuada atención a clientes durante estos períodos si es necesario. Se establecen como vacaciones colectivas los días 24 y 31 de diciembre según calendario laboral. En aquellos departamentos o sectores del centro que cesen su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse, una vez marcados los días de vacaciones colectivas en calendario, los días restantes a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general, fijándose en cada área de servicio o sección el número máximo de personas por puesto, que pueden ausentarse el mismo tiempo por vacaciones. Se respetará el orden de petición que deberá realizarse con una antelación de siete días a la fecha de disfrute.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones del año 2016 será hasta el día 31 de enero del año 2017, y para el año 2017 será hasta el día 31 de enero del año 2018.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por doceavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Antes de finalizar el mes de abril de cada año se establecerán entre las partes el correspondiente calendario de vacaciones, adecuándose el mismo a las necesidades específicas del centro de trabajo.

Igualando la situación del personal del 4.º turno, o de otros posibles turnos que se pudieran crear por necesidades productivas, con el resto de personal se le descontará la parte de vacaciones que corresponda a días laborales normales siempre que durante ese período se suprima el 4.º turno.

Art. 13. *Retribución en vacaciones.* — Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones estará integrada por los conceptos siguientes:

— Salario base.

— Complemento “ad personam”.

Art. 14. *Horas extraordinarias.* — Las horas trabajadas reales a pie de máquina o de trabajo que excedan del cómputo total de horas anuales pactadas en el artículo 9.º b) tendrán la consideración de horas extraordinarias. Las partes firmantes coinciden plenamente en una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias, mediante la contratación, si procede, de nuevo personal.

No obstante lo anterior, también se acuerda:

A) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.

B) Horas extraordinarias que se deban realizar por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que por distintos motivos no puedan ser sustituidos en forma alguna por contrataciones, de acuerdo con las modalidades existentes.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador.

Las horas extraordinarias se devengarán siguiendo el siguiente esquema:

Base: Salario bruto anual/Número de horas anuales fijadas en el art. 9.º

1.ª y 2.ª hora de cada mes: Base + 35% Base

3.ª hora en adelante de cada mes: Base + 50% Base

Domingos: Base + 100% Base

Festivos: Base + 150% Base

Aquellos trabajadores que realicen jornadas extras en sábado pueden sustituir la remuneración económica por un día y medio de vacaciones.

Art. 15. *Retribuciones.* — Durante el año 2016 se establecen como salarios a percibir por los trabajadores de KDK Dongkook Automotive Spain, S.A., los que figuran en la tabla salarial del anexo I del presente convenio, que han sido obtenidos de aumentar el 2% a la tabla salarial del año 2015, en función de las categorías definidas en el mismo.

Con carácter excepcional, y para los trabajadores que presten servicios con la categoría profesional de peón, peón especialista y auxiliar administrativo, se conviene satisfacer un complemento voluntario denominado “homologación”, cuyo objeto es satisfacer las diferencias salariales entre lo percibido por aplicación de este convenio colectivo y lo establecido para las mismas categorías profesionales en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza.

Dicho complemento homologación se abonará, únicamente para el año 2016 y en las siguientes cuantías brutas:

— Peón: Complemento homologación anual: 121,73 euros. Complemento homologación mensual: 10,15 euros.

— Peón especialista: Complemento homologación anual: 126,20 euros. Complemento homologación mensual: 10,52 euros.

— Auxiliar administrativa: Complemento homologación anual: 76,64 euros. Complemento homologación mensual: 6,39 euros.

El mismo será abonado en el primer trimestre del año 2017, y solo para tal anualidad, es decir, para el año 2016, el cual las partes lo establecen de carácter voluntario y no consolidable según lo dispuesto en el artículo 26.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Para su devengo y cálculo se tendrá en consideración al personal con contrato anual a tiempo completo y con permanencia en la empresa durante todo el año natural 2016, prorrateándose en la parte proporcional que corresponda para aquellos supuestos con contrato a tiempo parcial o permanencia inferior al año natural.

Durante el año 2017 se establece como salarios a percibir por los trabajadores de KDK Dongkook Automotive Spain, S.A., los que figuran en la tabla salarial del anexo II del presente convenio, que han sido obtenidos de aumentar el 2% a la tabla salarial del año 2016, en función de las categorías definidas en el mismo.

Para aquellos trabajadores que viene cobrando el complemento “ad personam” para el año 2016 será el resultante de aplicar al percibido en el año 2015 un 2% de incremento. Y para el año 2017 será el resultante de aplicar al percibido en el año 2016 un 2% de incremento.

Para aquellos trabajadores que vienen cobrando el concepto de mayor dedicación para el año 2016, será el resultante de aplicar al percibido en el año 2015 un 2% de incremento, y para el año 2017 el concepto de mayor dedicación será el resultante de aplicar al percibido en el año 2016 un 2% de incremento.

Para aquellos trabajadores que vienen cobrando el concepto complemento personal y plus voluntario para el año 2016, será el resultante de aplicar al percibido en el año 2015 un 2% de incremento, y para el año 2017 el concepto de complemento personal y plus voluntario será el resultante de aplicar al percibido en el año 2016 un 2% de incremento.

Para aquellos trabajadores que tienen fijada su retribución al margen del convenio y para los que han ingresado en la empresa en el año 2016, que igualmente tienen fijada su retribución al margen del convenio, la empresa les incrementará 2% de subida salarial sobre el salario base para el año 2017, y un 2% de subida salarial sobre el salario base para el año 2016.

Los atrasos derivados del incremento salarial del año 2016 se abonarán en el primer trimestre del año 2017.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.5 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29), del Estatuto de los Trabajadores, se incluye una última columna en el anexo, en la que figura la remuneración total anual para el año 2016 y para el año 2017, de acuerdo con cada categoría profesional, en función del número de horas de trabajo real.

El personal que realice un trabajo en régimen de 4.º turno recibirá un plus personal de 300 euros/mensuales. El pago de las mejoras se pagará en enero del año siguiente una vez contabilizado todo el año.

Con carácter excepcional, y para los trabajadores que presten servicios en la sección de almacén, se conviene satisfacer un único pago de una cantidad en concepto de “bonus almacén”, únicamente para el año 2016, consistente en un importe bruto de 200 euros, el cual será abonado en la nómina del mes de enero de 2017, y solo para tal anualidad, el cual las partes lo establecen de carácter voluntario y no consolidable según lo dispuesto en el artículo 26.3 del vigente Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, porque el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para su devengo y cálculo se tendrá en consideración al personal con contrato de empresa en el mes de diciembre de 2016.

Art. 16. *Revisión salarial.* — Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del convenio.

Art. 17. *Plus de distancia.* — Cuando un trabajador tenga que efectuar un desplazamiento desde su localidad de residencia hasta el centro habitual de trabajo, y viceversa, y la empresa no le facilite medio de transporte, tendrá derecho a percibir el plus de distancia, en las siguientes cuantías y condiciones:

Cuando la distancia entre el límite del casco urbano de su localidad y el centro habitual de trabajo esté comprendida entre 0 y 2 kilómetros, se abonará la cantidad mensual de 9 euros; si dicha distancia está comprendida entre 2 y 20 kilómetros, se abonará la cantidad mensual de 18 euros; si dicha distancia está comprendida entre 20 y 40 kilómetros, se abonará la suma mensual de 36 euros, y si la distancia es superior a 40 kilómetros, la cantidad mensual a abonar será de 50 euros.

Estas cantidades comprenden los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y desde este al domicilio.

Art. 18. *Gratificaciones extraordinarias.* — Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base, más antigüedad. Dichas pagas tendrán el siguiente vencimiento:

—Paga extra de julio, a pagar el 1 de julio de cada año, teniendo, no obstante, su vencimiento el 30 de junio de cada año.

—Paga extra de Navidad, a pagar antes del 15 de diciembre de cada año, siendo su vencimiento el 31 de diciembre de cada año.

Ambas pagas se pactan expresamente de devengo semestral, no computando, para el cálculo de las mismas, los períodos de situación de incapacidad temporal del productor u otros períodos no computables.

A los productores que se incorporen a la empresa, al vencimiento de la paga extra correspondiente, se les abonará por tal concepto la parte proporcional del importe de la paga, por el período de tiempo transcurrido entre la fecha de ingreso en la empresa y la fecha de vencimiento de la paga extra.

Su devengo, tal y como se ha detallado anteriormente, será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

Art. 19. *Nocturnidad.* — Se establece un plus de nocturnidad consistente en un incremento del 35% del salario base de los días trabajados entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Art. 20. *Plus de asistencia.* — La finalidad del plus de asistencia será incentivar la presencia real y efectiva de los trabajadores en la empresa, en la siguiente cuantía y condiciones:

Este plus de asistencia se abonará a mes vencido y a aquellos trabajadores que trabajen efectivamente todo el mes teniendo en cuenta las siguientes excepciones (vacaciones, fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos, accidente laboral con baja y sin baja, horas sindicales). Para el año 2017, cuando un trabajador esté con una baja médica de corta duración (cinco días), y esa misma baja le coincida en dos meses consecutivos, solamente se le suprimirá el plus de asistencia de un mes. Este plus no tendrá carácter consolidable.

Art. 21. *Dietas en trabajos fuera de la empresa.* — Aparte de los gastos justificables mediante recibo (comida, combustible, etc.) se abonarán a los trabajadores que se les requiera la realización de trabajos fuera de la empresa con 20 euros brutos al día si el trabajo se realiza dentro de España y 33 euros brutos al día, si se realiza fuera de España. Quedan excluidos de este tipo de dieta aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su puesto, esté establecido ya por concepto, implícita o explícitamente, el viajar o realizar trabajos fuera de fábrica.

Art. 22. *Ropa de trabajo.* — Al personal de fábrica la empresa entregará anualmente a cada productor dos equipos de trabajo, cada dos años un par de zapatos de seguridad, salvo que justifiquen su deterioro, en cuyo caso se procederá al cambio sin necesidad de esperar los dos años. A todo personal que trabaje en la sección de almacén, molino o realice labores continuas a la intemperie se le proporcionará también cazadora de invierno cada dos años, salvo que justifiquen su deterioro, en tal caso el reemplazo será inmediato. La entrega de prendas implicará su utilización, de tal manera que de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

Art. 23. *Prestaciones sociales.* — Si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 33.500 euros a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio y hasta la finalización del mismo.

El derecho a percibo y devengo de la prestación nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o bien cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo.

Art. 24. *Incapacidad temporal.* — En caso de accidente laboral o enfermedad profesional de un productor, la empresa completará hasta el 100% del salario real del mes anterior al de la baja, y desde el día siguiente al de la baja hasta el alta, fijándose un límite máximo de cuarenta días.

En caso de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. En todos los casos el productor está obligado a entregar a la empresa el parte semanal de confirmación de incapacidad temporal, que debe entregarle el facultativo que le trate.

Art. 25. *Permisos y licencias.* — El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñado en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio

2. Dos días laborables por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

3. Un día natural por el nacimiento de nieta o nieta. Este permiso no se puede acumular al permiso de ingreso.

4. Cinco días laborables por el fallecimiento de parientes de primer grado. Tres días naturales por el fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

5. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

6. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección del trabajador o la trabajadora, en días sucesivos o alternos, a opción del trabajador o de la trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa.

7. El derecho de ampliación de licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos 100 kilómetros desde el centro de trabajo, del trabajador o trabajadora.

8. Un día por traslado del domicilio habitual.

9. Se establece el límite de dieciocho horas al año para la asistencia al médico de cabecera del propio trabajador o la propia trabajadora. Se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos menores o hijos discapacitados, a médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, debidamente justificado, así como acompañamiento a padres propios de cada trabajador que estén a su cargo, previa certificación del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10. Visita al médico especialista de la Seguridad Social: se establecen dieciocho horas al año en casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social. El justificante de asistencia a dicha consulta deberá llevar la hora de entrada y la hora de salida. Se computa como horas de médico especialista el tiempo del desplazamiento, siendo los tiempos los siguientes:

—A Zaragoza: 1 hora y 15 minutos de ir y 1 hora y 15 minutos de volver.

—A Ejea Caballeros: 1 hora de ir y 1 hora de volver.

—A Tarazona: 30 minutos de ir y 30 minutos de volver.

—A Tudela: 40 minutos de ir y 40 minutos de volver.

—A Pamplona: 2 horas de ir y 2 horas de volver.

—Otros desplazamientos: el tiempo necesario.

11. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho.

Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de diez días laborales que se disfrutarán previo acuerdo con la dirección de la empresa. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo que dio lugar a este derecho.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

13. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

14. Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia de permisos y licencias a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

Art. 26. *Ingreso y período de prueba.* — De conformidad a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Solo se entenderá que el trabajador o la trabajadora está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

1. Duración.

El ingreso de los trabajadores y de las trabajadoras realizado a título de prueba seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, hasta dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 8, hasta quince días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con los trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad del nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen el certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

2. Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo si el trabajador o la trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

3. Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

4. Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Art. 27. *Cese.* — Los trabajadores y las trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 8, quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador o la trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe

de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador o la trabajadora incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores y las trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Art. 28. *Contrato eventual.* — Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Según lo recogido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

La indemnización a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la normativa vigente.

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Este título es transcripción exacta del capítulo IV del acuerdo estatal del sector del Metal (BOE núm. 112, de 13 de mayo de 2013).

Art. 29. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, 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, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 35 del presente acuerdo.

Art. 30. *Faltas leves.* — Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres 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 en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales 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 quien se dependa, orgánica o jerárquicamente 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) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

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

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

Art. 31. *Faltas graves.* — Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a 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, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) 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. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

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

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 (excluida la falta de puntualidad), 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, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

Art. 32. *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 diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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/a 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave 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 prevalidándose 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, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 33. *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.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.* — La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá

requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave. Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante. A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada. Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

TÍTULO VI
COMISIÓN PARITARIA

Art. 36. *Comisión paritaria.*

1. La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La comisión paritaria emitirá dictámenes en el ejercicio de su función interpretativa y aplicativa o laudos en el ejercicio de su función arbitral. Si surgiera algún conflicto sobre una materia no regulada en el presente convenio, la comisión paritaria estará facultada para cubrir esa laguna, teniendo como base vinculante para desempeñar esta labor las normas legales, pero ninguna norma de carácter convencional.

La comisión podrá acordar en primera reunión el establecimiento de un régimen interno de funcionamiento.

Asimismo la comisión paritaria podrá conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo con lo establecido al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas y organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

2. Estará integrada por seis vocales (tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores), de los que al menos dos serán miembros del comité de empresa. Por ambas partes, y en la medida de lo posible, los vocales serán los miembros de la comisión negociadora de este convenio. En la primera reunión se podrá designar un presidente neutral y un secretario de la comisión, cuyas funciones serán:

—Presidente: Tendrá la facultad de convocar reuniones, moderarlas y orientar técnicamente a las partes, y no tendrá voto en las acciones de la comisión.

—Secretario: Tendrá funciones burocráticas y documentales, dará fe de las actas que levanta de cada reunión, las registrará, archivará y comunicará las resoluciones a los interesados. El secretario se designará de entre alguno de los miembros de la comisión.

Igualmente podrán nombrarse asesores cuyo número no supere al de vocales, de los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones (dos de tres), debiendo estar presentes al menos dos de los tres representantes de cada parte, pudiendo, en caso de ser necesario, designar sustitutos, y sus dictámenes serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores, pudiendo incorporarse como anexos al convenio, con independencia de las acciones que sean procedentes ante la autoridad o jurisdicción competente.

Ambas partes convienen en dar en conocimiento a la comisión paritaria de cuantas discrepancias y conflictos puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio, a fin de que la comisión paritaria emita un dictamen sobre el particular.

4. Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, con previo aviso a la otra con al menos siete días de antelación a la celebración de la reunión, y deberá entregarle por escrito una exposición del asunto que se desea someter a la comisión, salvo causa de fuerza mayor. La comisión paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa.

5. Será trámite preceptivo previo a la interposición de conflicto colectivo de trabajo el que el motivo del mismo sea conocido e interpretado por la comisión paritaria.

Cláusula adicional 1

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 afecte a trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el II ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Cláusula final

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica para la provincia de Zaragoza (número de código 5000675), y en el vigente 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, y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

2016	
CATEGORÍAS	
PEÓN	15.840,35
PINTOR TERCERA	16.314,70
PEON ESPECIALISTA	16.140,92
PINTOR SEGUNDA	17.365,85
OFICIAL TERCERA	17.953,77
PINTOR PRIMERA	19.252,67
OFICIAL MANTENIMIENTO	20.988,86
OFICIAL 2.ª	23.966,32
OFICIAL 1.ª	26.109,31
AJUSTADOR 2.ª	26.794,46
AJUSTADOR 1.ª	31.476,45
AJUSTADOR	36.165,31
PERSONAL TÉCNICO:	
PERSONAL LABORATORIO	16.206,60
VERIFICADOR 2.ª	22.147,02
JEFE EQUIPO 2.ª	19.734,37
JEFE EQUIPO 1.ª	22.159,16
ENCARGADO 1.ª	23.966,32
VERIFICADOR 1.ª METROL	28.447,67
PERSONAL ADMINISTRATIVO:	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.422,96
OFICIAL ADMINISTRATIVO	19.734,37
PLANIFICADOR	19.734,37
ADJUNTO A LOGÍSTICA	22.895,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.ª	23.472,62
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:	
LICENCIADO	32.473,15
INGENIERO TÉCNICO	27.889,86
2017	
CATEGORÍAS	
PEÓN	16.157,15
PINTOR TERCERA	16.640,99
PEON ESPECIALISTA	16.463,74
PINTOR SEGUNDA	17.713,16
OFICIAL TERCERA	18.312,85
PINTOR PRIMERA	19.637,73
OFICIAL MANTENIMIENTO	21.408,63
OFICIAL 2.ª	24.445,64
OFICIAL 1.ª	26.631,49
AJUSTADOR 2.ª	27.330,35
AJUSTADOR 1.ª	32.105,97
AJUSTADOR	36.888,62
PERSONAL TÉCNICO:	
PERSONAL LABORATORIO	16.530,73
VERIFICADOR 2.ª	22.589,96
JEFE EQUIPO 2.ª	20.129,06
JEFE EQUIPO 1.ª	22.602,35
ENCARGADO 1.ª	24.445,64
VERIFICADOR 1.ª METROL	29.016,62
PERSONAL ADMINISTRATIVO:	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.751,42
OFICIAL ADMINISTRATIVO	20.129,06
PLANIFICADOR	20.129,06
ADJUNTO A LOGÍSTICA	23.353,56
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.ª	23.942,07
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:	
LICENCIADO	33.785,07
INGENIERO TÉCNICO	29.016,61

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALBETA

Núm. 2.703

El Ayuntamiento de Albeta, por decreto de la Alcaldía de fecha 9 de marzo de 2017, ha aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2017.

Dicho padrón está expuesto al público en las oficinas del Ayuntamiento al objeto de que los interesados puedan examinarlo y formular, en su caso, las oportunas reclamaciones durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la exposición de este anuncio en el tablón de anuncios. Los interesados podrán interponer contra el acto administrativo de aprobación de los padrones recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al del término de la exposición pública.

El período de cobro en voluntaria de los recibos correspondientes a dichos padrones comenzará el día siguiente, hábil, al de la finalización de la exposición al público y terminará dos meses después. (Art. 87 del Real Decreto 1684/1990, de 20 de diciembre, Reglamento General de Recaudación).

Las cuotas de los contribuyentes que en años anteriores domiciliaron los pagos serán cargadas en sus cuentas durante el período de cobro voluntario y recibirán en sus domicilios el justificante del pago emitido por la entidad financiera.

Aquellos recibos que no estén domiciliados podrán hacerlos efectivos en cualquiera de las oficinas bancarias de esta localidad, previa comprobación de los importes en las oficinas municipales.

Transcurrido el plazo voluntario, los débitos impagados serán exigidos por el procedimiento de cobro en vía de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Albeta, a 9 de marzo de 2017. — El alcalde, Pedro Feliciano Tabuena López.

ALCALÁ DE MONCAYO

Núm. 2.697

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 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, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2015 por el plazo de quince días. Durante este plazo y ocho días más los interesados pueden presentar alegaciones, reclamaciones o sugerencias, que serán examinadas por la Comisión, emitiéndose un nuevo informe.

Alcalá de Moncayo, a 7 de marzo de 2017. — El alcalde.

ALFAJARÍN

Núm. 2.694

Aprobados por resolución de esta Alcaldía número 99, dictada con fecha 22 de marzo de 2017, los padrones y listas cobratorias de los tributos locales referidos al impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana, rústica y características especiales correspondientes al año 2017, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en el BOPZ y tablón municipal de anuncios del Ayuntamiento por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario correspondiente al año 2017.

PLAZO DE INGRESO (IBI RÚSTICA Y BICES):

• Mediante ingreso del 5 de junio al 5 de agosto, en las cuentas que el Ayuntamiento tiene abiertas en las siguientes entidades bancarias:

— Bantierra: ES62.3191.0079.46.4560629323.

— Ibercaja: ES11.2085.0364.47.0300000157.

PLAZO DE INGRESO EN VOLUNTARIA. IBI URBANA. RECIBOS DOMICILIADOS:

Recibos de IBI urbana en voluntaria: se fracciona el pago en dos períodos a todos aquellos recibos que estén domiciliados:

— Primer plazo: El 50% de la cuota líquida del ejercicio en curso, fecha de pago el 5 de agosto.

— Segundo plazo: El 50% del resto de la cuota líquida, fecha de pago el 5 de noviembre.

IBI URBANA. RECIBOS NO DOMICILIADOS:

• Mediante ingreso del 5 de junio al 5 de agosto, en las cuentas que el Ayuntamiento tiene abiertas en las siguientes entidades bancarias:

— Bantierra: ES62.3191.0079.46.4560629323.

— Ibercaja: ES11.2085.0364.47.0300000157.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecidos.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Alfajarín, a 24 de marzo de 2017. — La alcaldesa, María Inmaculada Abadía Gracia.

ARÁNDIGA

Núm. 2.690

Aprobados por resolución de la Alcaldía los padrones fiscales correspondientes a las tasas por recogida de basura y alcantarillado del segundo semestre de 2016, quedan expuestos al público por el plazo de veinte días hábiles a efectos de posibles reclamaciones, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

Simultáneamente se anuncia la apertura del período de cobranza conforme a las siguientes normas:

— Período voluntario: Dos meses a partir de la publicación en el BOPZ.

— Período ejecutivo: Se inicia transcurrido el plazo anterior y determina el recargo de apremio del 20% y del interés legal de demora.

— Lugar y fecha de pago: En la Casa Consistorial, de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

— Los recibos domiciliados se pasarán a las cuentas vinculadas al efecto.

Arándiga, a 24 de marzo de 2017. — El alcalde-presidente, Emilio Francisco Garza Trasobares.

BUJARALAZ

Núm. 2.662

En este Ayuntamiento se está tramitando expediente sobre autorización de construcción en suelo no urbanizable en virtud de la solicitud formulada por Eva Calvete Ros, con el objeto de obtener la correspondiente licencia urbanística de obras para la instalación de una línea eléctrica de media tensión, con objeto de dotar de suministro eléctrico a una explotación avícola a construir en la parcela 246 del polígono 601 de este término municipal a través una línea aérea de media tensión que discurrirá en todo su trazado por el término municipal de Bujaraloz, junto con un centro de transformación tipo intemperie de 50 kVA, conforme al proyecto técnico redactado por don Jesús Javier Bonet Sanz, ingeniero técnico industrial, visado con fecha 13 de febrero de 2017.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36.1 b) del Decreto-Legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, la solicitud y su documentación adjunta, incluyendo los informes preceptivos, quedan sometidas a información pública por plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOPZ, a efectos de que se formulen cuantas observaciones y alegaciones se estimen convenientes.

Durante dicho plazo, el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales.

Bujaraloz, a 21 de marzo de 2017. — El alcalde, Carmelo J. Rozas Ferrer.

CETINA

Núm. 2.693

ANUNCIO relativo a notificación colectiva y anuncio de exposición pública y período voluntario de cobranza correspondiente al consumo del servicio de abastecimiento de agua de la anualidad 2016.

Por resolución del alcalde de fecha 22 de marzo de 2017 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón correspondiente a la tasa por el consumo de abastecimiento de agua de la anualidad de 2016, 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 anualidad de 2016 se encuentra para su consulta en la secretaría municipal, hasta el día 28 de abril de 2017.

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con los plazos establecidos en la Ley General Tributaria, el plazo para el pago en voluntaria será de dos meses. El plazo de cobro en período voluntario comenzará el día 1 de mayo de 2017.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento, en horario de atención al público. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes, dentro del período voluntario.

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

RÉGIMEN DE RECURSOS:

• Tasa por el consumo de abastecimiento de agua.

— Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Ayuntamiento de Cetina, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del plazo de finalización de exposición pública del padrón. Contra la

desestimación expresa o presenta cabe recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuera expresa, y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Cetina, a 22 de marzo de 2017. — El alcalde, Hilario González Velázquez.

COMARCA CAMPO DE BORJA

Núm. 2.698

Se va a proceder a la aprobación por parte de la Presidencia de esta Comarca del padrón-lista cobratoria de los recibos relativos al precio público por prestación del servicio de ayuda domiciliaria correspondientes al mes de marzo del ejercicio 2017, a la tasa por estancia y comedor en centro ocupacional/centro de día para discapacitados de la Comarca Campo de Borja correspondientes al mes de marzo del ejercicio 2017, al precio público por prestación del servicio de transporte social adaptado de la Comarca Campo de Borja correspondientes al mes de marzo del ejercicio 2017, tasa por realización de actividades del Servicio Comarcal de Deportes correspondientes al tercer período del curso 2016/2017, así como a devoluciones de cuotas anteriores. Dicha documentación se encuentra a disposición de los interesados en las oficinas de la Comarca, sitas en calle Nueva, 6, de Borja, del 17 al 30 de abril de 2017.

Contra la resolución cabe la interposición del recurso de reposición regulado en el artículo 14 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública del padrón-lista cobratoria de obligados al pago. Contra su resolución podrán los interesados interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazo regulados en la ley de tal orden jurisdiccional.

De conformidad con cuanto disponen la Ley General Tributaria y el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período de cobranza, con los siguientes plazos y forma de pago.

Plazos de pago

a) Período voluntario: El cargo en cuenta de los recibos domiciliados tendrá lugar al día siguiente de la finalización de exposición pública del padrón-lista.

b) Período ejecutivo: Vencido el período voluntario de pago sin que resultase satisfecha la deuda se iniciará automáticamente el período ejecutivo de cobro, con devengo de los recargos del período ejecutivo, de los intereses de demora correspondiente y de las costas, en su caso. Una vez efectuado el ingreso, será diligenciado el "recibi" de la carta de pago.

Lugares de pago

a) En las oficinas bancarias donde estén domiciliados los recibos (en período tanto voluntario, como en vía ejecutiva).

Borja, a 23 de marzo de 2017. — El presidente, Juan Carlos Yoldi Martínez.

CUARTE DE HUERVA

Núm. 2.664

Juan Carlos Guiu Pitarque, en representación de Contracthome, S.L., ha solicitado licencia ambiental de actividad clasificada para taller de carpintería de madera, a ubicar en calle Río Gállego, 28, nave, de este término municipal, según el proyecto de actividad redactado por el ingeniero técnico industrial don Miguel Ángel Buil Rada visado con fecha 8 de agosto de 2016 y anexo redactado por el mismo ingeniero y visado el 16 de febrero de 2017.

En cumplimiento del artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se somete el expediente al trámite de información pública por término de quince días naturales desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, sección del "Boletín Oficial de Aragón", a los efectos de que quienes se vean afectados puedan alegar lo que estimen oportuno.

Todos aquellos que de acuerdo con la citada ley deban recibir notificación personal de la incoación de este procedimiento, se considerarán notificados por medio de este anuncio cuando no hubiese podido practicarse la notificación personal.

El expediente objeto de esta información puede ser consultado en el Ayuntamiento de Cuarte de Huerva, en horario de 9:00 a 14:00.

Cuarte de Huerva, a 20 de marzo de 2017. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

LA MUELA

Núm. 2.692

Por decreto de Alcaldía número 261 ml/I2017, de fecha 22 de marzo de 2017, se ha aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2017.

Dicho padrón se expone al público por un plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de inserción de este anuncio en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento.

Contra el acto administrativo de aprobación del padrón y liquidaciones tributarias en el mismo incorporadas podrá interponerse recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública, el cual deberá entenderse desestimado transcurrido el plazo de un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución expresa.

En tal caso podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en el que el recurso de reposición haya de entenderse desestimado de forma presunta.

El plazo de ingreso en período voluntario se extenderá desde el día 30 de marzo hasta el día 30 de mayo de 2017, ambos inclusive, mediante domiciliación bancaria, en el caso de haber presentado esta antes de la fecha de inicio del período de cobro; o en el Departamento de Tesorería del Ayuntamiento (sito en la planta segunda), en horario de 9:00 a 14:00, de lunes a viernes.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago, se iniciará al período ejecutivo, que determina el devengo de los recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada, en el término de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria La Muela, a 22 de marzo de 2017. — El alcalde, Adrián Tello Gimeno.

LA PUEBLA DE ALFINDÉN

Núm. 2.681

Afrentoaei Silviu Laurentiu, en nombre y representación propia, ha solicitado licencia ambiental de actividad clasificada para la instalación de un taller mecánico en calle Geranio, núm. 58, del polígono industrial BTV-Alfandén, de esta localidad.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia puedan formular por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes durante el plazo de quince días naturales.

La Puebla de Alfindén, a 17 de marzo de 2017. — La alcaldesa, Ana Isabel Ceamanos Lavilla.

LOS FAYOS

Núm. 2.685

BASES de la convocatoria para la concesión de subvenciones en materia de cultura, patrimonio histórico, artístico y arqueológico.

BDNS (identif.): 335629.

Extracto del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Los Fayos de fecha 7 de marzo de 2017 por el que se convoca la concesión de subvenciones en materia de cultura, patrimonio histórico, artístico y arqueológico.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria, cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. — *Beneficiarios.*

Las asociaciones que tengan por objeto social la realización de actividades o proyectos relacionados con la cultura, patrimonio histórico artístico, arqueológico y cultural de la localidad, mantenimiento y recuperación de las costumbres y tradiciones locales.

La subvención puede financiar hasta un 100% del proyecto concedido.

Tercero. — *Bases reguladoras.*

Acuerdo del Pleno de fecha 7 de marzo de 2017.

Cuarto. — *Importe.*

La aportación del Ayuntamiento de Los Fayos para financiar las actuaciones se establece con carácter estimativo en la cantidad de 15.000 euros.

Quinto. — *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes será veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el BOPZ.

Los Fayos, a 15 de marzo de 2017. — La alcaldesa, Rocío Berrozpe Ariza.

MURILLO DE GÁLLEGO

Núm. 2.700

ANUNCIO relativo a aprobación del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al ejercicio 2017 e inicio del período voluntario de cobranza.

Por decreto número 11, de 24 de marzo de 2017, de esta Alcaldía, se aprobó el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al ejercicio 2017, así como el inicio del período voluntario de cobranza.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación en los artículos 86 y siguientes, dicho padrón se somete a información pública por quince días, durante los cuales los interesados podrán presentar reclamaciones.

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 23, 24 y 25 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, se establece en dos meses el plazo de ingreso para el pago en voluntaria del citado padrón, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ. A los contribuyentes que tengan domiciliado el pago les será cargado en cuenta el día 21 de abril de 2017.

Lugar de pago: Oficinas municipales (plaza Ramón y Cajal, 1), los lunes, miércoles y viernes de 9.00 a 14.00 horas.

Transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario para satisfacer la deuda, si esta no ha sido abonada, será exigida en vía ejecutiva por el procedimiento de apremio, sufriendo el incremento de recargo correspondiente, así como los intereses de demora y las costas que se produzcan.

Murillo de Gállego, a 24 de marzo de 2017. — La alcaldesa, Marta de Santos Lorient.

SECCIÓN SÉPTIMA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Audiencia Provincial de Zaragoza

SECCIÓN CUARTA

Núm. 2.672

Doña María Lirios Monllor Domínguez, letrada de la Administración de Justicia de la Sección Cuarta de la Audiencia Provincial de Zaragoza;

Certifica: Que en rollo de apelación número 481/2016, dimanante de autos de juicio verbal de desahucio número 244/2016, tramitados en el Juzgado de Primera Instancia número 2 de Zaragoza, se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia número 16. — Ilustrísimos señores: Presidente, don Juan Ignacio Medrano Sánchez. — Magistrados: Doña María Jesús de Gracia Muñoz y don Rafael María Carnicero Giménez de Azcárate. — En Zaragoza, a 27 de enero de 2017. — Visto en grado de apelación ante esta Sección Cuarta de la Audiencia Provincial de Zaragoza, los autos de procedimiento ordinario número 244/2016, precedentes del Juzgado de Primera Instancia número 2 de Zaragoza, a los que ha correspondido el rollo número 481/2016, en los que aparece como parte apelante Joaquín Til Gracia, representado por el procurador don Juan Antonio Aznar Ubieto y asistido de la letrada doña Ana Cristina Inés Villar, y apelado, José Gabriel Clemente Sanjuán, representado por el procurador don Luis Javier Celma Benages y asistido del letrado don Julio Arribas Vidal, y los Hermanos Clemente, S.L.; Darío Clemente Sanjuán, María Clemente Sanjuán y Fernando Alejandro Cruz, declarados rebeldes y no asistidos en esta alzada, siendo magistrada ponente la ilustrísima señora doña María Jesús de Gracia Muñoz.

Fallamos:

1. Se desestima el recurso de apelación interpuesto por el procurador don Juan Antonio Aznar Ubieto, en nombre de Joaquín Til Graci, contra la sentencia de fecha 9 de junio de 2016 recaída en el juicio verbal número 244/2016 del Juzgado de Primera Instancia número 2 de Zaragoza.

2. Con imposición de costas a la parte apelante y con pérdida del depósito constituido para recurrir.

Contra esta resolución cabe recurso de casación y extraordinario por infracción procesal, según los artículos 477 y 469 y la disposición final decimosexta de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cuyo conocimiento corresponde a la Sala Primera del Tribunal Supremo y a interponer ante esta Audiencia Provincial en el plazo de veinte días.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos».

Así resulta de su original, al que me remito.

Y para que conste y sirva de notificación en forma a la parte demandada rebelde Hermanos Clemente, S.L.; Darío Clemente Sanjuán, María Clemente Sanjuán y Fernando Alejandro Cruz, actualmente en ignorado paradero, expido y firmo la presente en Zaragoza, a trece de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, María Lirios Monllor Domínguez.

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NÚM. 16

Cédula de notificación

Núm. 2.570

En el procedimiento número 693/2016-D, sobre familia, guarda, custodia y alimentos hijos menores no matrimoniales no consensuado, se ha dictado sentencia en fecha 13 de febrero de 2017, rectificadora por auto de 15 de marzo de 2017, que se encuentra a disposición de la parte demandada en la Secretaría de este Juzgado.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Diego Hernán Benítez, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Zaragoza, a quince de marzo de dos mil diecisiete. — El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO NÚM. 18

Núm. 2.554

Doña María Carmen Martínez Carnicer, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 18 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento de juicio verbal número 802/2016-F, seguido a instancia de Sareb frente a ignorados ocupantes de calle Ramón Pignatelli, 43, 30.º D, de Zaragoza, se ha dictado sentencia en fecha 13 de marzo de 2017, contra la que puede interponerse recurso de apelación en el término de veinte días.

Y encontrándose dichos demandados ignorados ocupantes de calle Ramón Pignatelli, 43, 30.º D, de Zaragoza, en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma a los mismos, estando dicho acto a su disposición en este Juzgado, donde podrán tener conocimiento íntegro del mismo.

Zaragoza, a catorce de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, María Carmen Martínez Carnicer.

Juzgados de lo Social

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de citación

Núm. 2.603

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el proceso seguido a instancia de Nuria Cabrero López contra Autocares Íñigo Martínez, S.L., en reclamación por cantidad, registrado con el número 126/2017, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Autocares Íñigo Martínez, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca para el acto de conciliación el día 16 de octubre de 2017, a las 11:10 horas, en la oficina judicial (sita en Ciudad de la Justicia, avenida de José Atarés, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta 2.ª), y de no alcanzar avenencia en dicho acto deberá acudir seguidamente a la sala de vistas número 28 (planta baja) al objeto de celebrar el correspondiente juicio.

Las personas citadas deberán exhibir el original del documento oficial que acredite su identidad, y los representantes de las personas físicas o jurídicas, el poder original que acredite dicha representación, debiendo acudir con todos los medios de prueba de que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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 Autocares Íñigo Martínez, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a catorce de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 3

Núm. 2.564

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 1/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Luis Quero Sánchez contra la empresa Autocares Íñigo Martínez, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

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

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Autocares Íñigo Martínez, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a catorce de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 3

Núm. 2.565

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 147/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Emilio Usua Cruz contra la empresa Construcciones Metálicas Edimar, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado.

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

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Metálicas Edimar, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a ocho de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 3

Núm. 2.566

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de pieza de nulidad de actuaciones ordinarias número 1/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Andreea Padurariu contra Ministerio fiscal, Fondo de Garantía Salarial y Aragonesa Hoconda, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de la parte en la Secretaría de este Juzgado:

«Providencia de la ilustrísima señora magistrada-jueza doña María Asunción Learte Álvarez. — En Zaragoza, a 28 de febrero de 2017. — Dada cuenta; teniendo en cuenta la diligencia de constancia anterior, y habiéndose apreciado por este Tribunal la posible nulidad de actuaciones, en virtud de lo establecido en el artículo 227.2 LEC, acuerdo oír a las partes por plazo común de cinco días y al Ministerio fiscal acerca de la nulidad observada.

Notifíquese a las partes.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción cometida en la resolución a juicio del recurrente, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de lo Social número 3

Así lo acuerda y firma su señoría. Doy fe. — El/la magistrado/a-juez/a. — El/l letrado/a de la Administración de Justicia».

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Aragonesa Hoconda, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a ocho de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 4

Núm. 2.567

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de despido/ceses en general número 116/2017, que se encuentra en este Juzgado a su disposición se ha dictado auto con fecha 22 de febrero de 2017 admitiendo la demanda presentada por Ana

María Ibáñez González y acordando su acumulación al procedimiento de extinción voluntaria seguido en el Juzgado de lo Social número 7 con el número 914/2016, 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 Transportes Croix de Fer, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

Juzgados de Vigilancia Penitenciaria

JUZGADO NÚM. 2

Núm. 2.642

En virtud de resolución de esta fecha, dictada en expediente TRA núm. 1.134/2016-F, seguido en este Juzgado sobre cumplimiento de diecisiete jornadas de trabajos en beneficio de la comunidad a que fue condenado Jesús Javier Gil Torres, recayó auto en el día de la fecha acordándose lo siguiente:

«Tener por incumplida la pena de trabajos en beneficio de la comunidad impuesta al penado Jesús Javier Gil Torres en la ejecutoria núm. 48/2016 del Juzgado de Instrucción número 1 de Bilbao, quedando sin efecto el plan de cumplimiento comunicado a este Juzgado por el SGPMA de Zaragoza.

Debiendo, en consecuencia, una vez sea firme ese auto, remitirse testimonio íntegro del expediente al Juzgado de Instrucción número 1 de Bilbao, ejecutoria núm. 48/2016, por si procediere la ejecución de la pena principal, haciendo constar que, según informe que obra en autos, de las diecisiete jornadas a que había sido condenado le quedan por cumplir trece jornadas, y al Servicio de Gestión de Penas y Medidas Alternativas, informándosele de que esta resolución supone la imposibilidad de que el penado se reincorpore al cumplimiento de las jornadas, circunstancia que deberán comunicar a la entidad correspondiente.

Archívese el presente expediente una vez sea firme el presente auto».

Y para que conste y sirva de notificación en legal forma al penado Jesús Javier Gil Torres, expido el presente en Zaragoza a dieciséis de marzo de dos mil diecisiete. — La secretaria judicial.

PARTE NO OFICIAL

COMUNIDAD DE REGANTES DE UTEBO

Núm. 2.691

Conforme al capítulo VI de nuestras Ordenanzas y Reglamento se convoca a los señores partícipes de esta Comunidad a Junta general extraordinaria el día 23 de abril de 2017, a las 10:45 horas en primera convocatoria, y, en caso de no asistir número suficiente de partícipes, se celebrará en segunda y definitiva convocatoria a las 11:15 horas, en el salón de actos del Polifuncional de Utebo, en avenida de Navarra, 12, de Utebo, con arreglo al siguiente

Orden del día

- 1.º Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.
- 2.º Subasta del edificio Callejuela.
- 3.º Propuesta de arreglo del edificio Callejuela.
- 4.º Ruegos, preguntas y proposiciones.

Utebo, a 24 de marzo de 2017. — El presidente, Antonio Uriel del Río.

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**.