



## SUMARIO

### SECCIÓN QUINTA

#### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio relativo a la aprobación definitiva de modificación de estudio de detalle en la parcela 42 del AOD-R1 del sector 89/1-2 .....	2
Anuncios (2) relativos a la aprobación inicial de las modificaciones aisladas núms. 164 y 161, respectivamente, del PGOU de Zaragoza .....	3

#### Confederación Hidrográfica del Ebro

Anuncio relativo a la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas en el término municipal de Rueda de Jalón .....	5
---	---

#### Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L., para los años 2019-2021 .....	6
Anuncio relativo al acuerdo de modificación de los artículos 14 y 15 del texto del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro .....	25

### SECCIÓN SEXTA

#### Corporaciones locales

Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros .....	29
Ayuntamiento de Escatrón .....	34
Ayuntamiento de Illueca (2) .....	35
Ayuntamiento de La Zaida .....	38
Ayuntamiento de Pedrola .....	44
Ayuntamiento de Utebo .....	45
Comunidad de Valdejalón .....	47

### SECCIÓN SÉPTIMA

#### Administración de Justicia

<i>Juzgados de lo Social</i>	
Juzgado núm. 5 .....	48

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 48

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA**

**ÁREA DE URBANISMO Y SOSTENIBILIDAD**

**Gerencia Municipal de Urbanismo**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2018, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter definitivo modificación de estudio de detalle en la parcela 42 del AOD-R1 del sector 89/1-2 (urbanización Montecanal), al objeto de dividir la parcela 42 en dos subparcelas, 42A y 42B, a instancia de Cristina Balet Sala, según proyecto técnico remitido el 11 de diciembre de 2018.

Segundo. — De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional quinta del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, el presente acuerdo deberá ser objeto de publicación en la sección provincial del “Boletín Oficial de Aragón” (BOPZ) y notificación personal al promotor del expediente y al propietario de la finca.

Tercero. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 52/2002, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Autonómico de Planeamiento, deberá remitirse al Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza copia de los documentos integrantes del estudio de detalle aprobado definitivamente.

Cuarto. — Según dispone el artículo 145 del Reglamento de Planeamiento Urbanístico, el acuerdo de aprobación definitiva se inscribirá en el libro registro de instrumentos de planeamiento y gestión urbanística.

Quinto. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones pertinentes en orden a la ejecución del presente acuerdo.

No obstante, se resolverá como se estime oportuno.

Lo que se comunica para general conocimiento y efectos, advirtiéndose que la anterior resolución agota la vía administrativa y que contra la misma podrá interponerse, previo recurso de reposición potestativo ante el órgano que la dictó en el plazo de un mes, recurso contencioso administrativo ante la sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución, de conformidad con lo previsto los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, modificada por la disposición adicional 4.ª de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la ley Orgánica del Poder Judicial. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

I. C. de Zaragoza, a 14 de enero de 2019. — El secretario general del Pleno, P.D. de fecha 13 de septiembre de 2017: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, Edurne Herce Urzaiz.

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 176

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

#### ÁREA DE URBANISMO Y SOSTENIBILIDAD

##### Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2018, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial la modificación aislada número 164 del Plan General de Ordenación Urbana de Zaragoza, de menor entidad, que tiene por objeto el solar con calificación de equipamiento privado (código 33.08) sito en el paseo de Ruiseñores, 6-8 (antiguo Colegio Universitario Virgen del Pilar), cuyos usos actuales son el educativo y asistencial, al que se pretende adicionar el uso de sanidad y salud, para rehabilitar y acondicionar el edificio y destinarlo a centro de referencia especializado en la atención de personas con un daño cerebral adquirido, conforme al proyecto técnico presentado por Grupo 5 Acción y Gestión Social, S.A., fechado en julio de 2018, quedando condicionada la aprobación definitiva al cumplimiento a las prescripciones señaladas en el informe del Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación de fecha el 29 de octubre de 2018 y del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de 13 de diciembre de 2018.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 85.3 y 57 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por Decreto legislativo 1/2014, mediante edicto a publicar en la sección provincial correspondiente del “Boletín Oficial de Aragón”, según dispone la disposición adicional quinta del citado cuerpo legal.

Tercero. — Dar traslado del acuerdo a los distintos servicios del Área de Urbanismo y Sostenibilidad para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Cuarto. — Finalizado el periodo de información pública, de conformidad con el procedimiento regulado en el artículo 85.3 de la Ley de Urbanismo de Aragón para las modificaciones de menor entidad de los planes generales, se resolverá lo que proceda sobre la aprobación definitiva, visto que por acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 22 de octubre de 2013 se ha procedido a la homologación del Ayuntamiento de Zaragoza para que la intervención autonómica en el planeamiento derivado y modificaciones de menor entidad del Plan General sea facultativa.

Quinto. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.2 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, el presente acuerdo de aprobación inicial determinará la suspensión del otorgamiento de licencias de parcelación, edificación y demolición que pudieran verse afectadas por la modificación en curso.

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

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 1.056.939/2018 a información pública durante el plazo de un mes en el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en vía Hispanidad, 20-Centro Administrativo Seminario), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de la publicación en el boletín oficial correspondiente.

I. C. de Zaragoza, a 8 de enero de 2019. — El secretario general del Pleno, P.D. de fecha 13 de septiembre de 2017: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, P.A., la adjunta a la Jefatura del Servicio, Elena Marcilla Serrano.

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 183

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

#### ÁREA DE URBANISMO Y SOSTENIBILIDAD

##### Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2018, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial la modificación aislada número 161 del Plan General de Ordenación Urbana de Zaragoza, de menor entidad, con el objeto de permitir la ampliación del sistema general Mercazaragoza, reordenación de la parcela de equipamiento privado EE 56.28, situada en vía Hispanidad, 117, y ampliación de la parcela de equipamiento privado 1.39, situada en calle Santiago, 28, conforme al proyecto elaborado por la Dirección de Servicios de Planificación y Diseño Urbano fechado en diciembre de 2018 y de acuerdo con el informe emitido por el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística en fecha 14 de diciembre de 2018.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 85.3 y 57 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por Decreto legislativo 1/2014, mediante edicto a publicar en la sección provincial correspondiente del “Boletín Oficial de Aragón”, según dispone la disposición adicional quinta del citado cuerpo legal.

Tercero. — Dar traslado del acuerdo a los distintos servicios del Área de Urbanismo y Sostenibilidad para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Cuarto. — Finalizado el periodo de información pública, de conformidad con el procedimiento regulado en el artículo 85.3 de la Ley de Urbanismo de Aragón, para las modificaciones de menor entidad de los planes generales se resolverá lo que proceda sobre la aprobación definitiva, visto que por acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 22 de octubre de 2013 se ha procedido a la homologación del Ayuntamiento de Zaragoza para que la intervención autonómica en el planeamiento derivado y modificaciones de menor entidad del Plan General sea facultativa.

Quinto. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.2 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, el presente acuerdo de aprobación inicial determinará la suspensión del otorgamiento de licencias de parcelación, edificación y demolición que pudieran verse afectadas por la modificación en curso.

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

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 1.464.332/2018 a información pública durante el plazo de un mes en el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en vía Hispanidad, 20-Centro Administrativo Seminario), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de la publicación en el boletín oficial correspondiente.

I. C. de Zaragoza, a 8 de enero de 2019. — El secretario general del Pleno, P.D. de fecha 13 de septiembre de 2017: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, P.A., la adjunta a la Jefatura del Servicio, Elena Marcilla Serrano.

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 184

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

#### COMISARÍA DE AGUAS

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 17 de diciembre de 2018 se otorga a Hermanos Casanova Rituerto, C.B., la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas derivadas de un pozo en la cuenca del barranco de Puyapastores, margen izquierda del río Jalón (90130), fuera de zona de policía de cauces, en el paraje "Jiménez", polígono 7, parcela 1, en término municipal de Rueda de Jalón (Zaragoza), durante los meses de marzo a octubre, ambos incluidos, con un volumen máximo anual de 76.250 metros cúbicos, y con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo (junio) de 10,32 litros por segundo, destinado a riegos de 25 hectáreas, en la misma parcela catastral mencionada, con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 21 de diciembre de 2018. — El comisario adjunto, Javier San Román Saldaba.

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 138

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### Empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L.

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L., para los años 2019 al 2021 (código de convenio 50100202012013), suscrito el día 18 de diciembre de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 19 de diciembre de 2018, 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, Industria 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, 3 de enero de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PREFABRICADOS TECNYCONTA, S.L.

Las partes signatarias, integradas por el comité de empresa, en representación de los trabajadores y por los representantes designados por la empresa como representación empresarial, conciertan el presente convenio colectivo para Prefabricados Tecnyconta, S.L.

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

###### Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a todo el personal que preste servicios en Prefabricados Tecnyconta, S.L., sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado, durante el tiempo de vigencia del mismo.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2.1 a) ambos del TRET.

###### Art. 2.º *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

Este convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el BOPZ, entrará en vigor, a todos los efectos legales, el día 1 de enero de 2019, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

A partir de la finalización de su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, como mínimo, con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. No obstante lo anterior, y en aras de evitar un vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su

vigencia inicial continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que se publique un nuevo convenio.

La denuncia del convenio se realizará mediante comunicación escrita a la autoridad laboral, con entrega de copia a la otra parte que no haya denunciado, fijando la parte que interese la denuncia la fecha de inicio de negociaciones del nuevo convenio.

*Art. 3.º Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, serán globalmente consideradas y en cómputo anual.

Consiguientemente, las condiciones acordadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por virtud de lo pactado en el anterior convenio, norma legal, concesión unilateral de la Empresa o pacto individual.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados solo tendrán eficacia si globalmente considerados en cómputo anual superasen el nivel total de convenio.

*Art. 4.º Garantías personales.*

Serán respetadas todas las retribuciones distintas a las establecidas en los conceptos de las tablas salariales anexas que el empleado viniese percibiendo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

*Art. 5.º Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral o el órgano jurisdiccional competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en este convenio y ello determinase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, partiendo del necesario equilibrio interno del convenio colectivo y de la necesaria reciprocidad que tiene que haber entre las prestaciones y las contraprestaciones, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto. Hasta que se tome esta decisión, el convenio continuará vigente, salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

*Art. 6.º Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, concretamente el régimen salarial establecido.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En caso de falta de acuerdo durante el período de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano consultivo de convenios colectivos de la comunidad autónoma. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad,

# N P O B

habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

*Art. 7.º Comisión paritaria de interpretación del convenio.*

A los efectos del presente convenio, y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombrará una comisión mixta de interpretación y estudio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa y dos representantes designados por parte de la empresa; estos representantes serán elegidos de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del propio convenio o personas por las que hubieran sido sustituidos.

Será secretario de la comisión paritaria un vocal por cada sesión designado por el presidente.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mitad más uno de sus vocales.

En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad laboral o jurisdicción competentes.

*Art. 8.º Funciones de la comisión paritaria de interpretación.*

Tendrá las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Arbitraje sobre la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan, con carácter inexcusable, poner en conocimiento de la comisión mixta, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del mismo, para que dicha comisión emita dictamen a la parte o partes discrepantes, con carácter previo a someter tales cuestiones, en su caso, a la consideración de la autoridad laboral o jurisdiccional competentes.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes que han sido partes en la negociación del convenio, para tratar cuestiones en las que tenga atribuida competencia.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y c) de este mismo artículo, hará llegar a la comisión mixta de interpretación, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- Exposición del problema o conflicto.
- Argumentación.
- Propuesta de solución.

La comisión mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, en ambos supuestos, siempre por escrito. Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Las resoluciones de la comisión mixta adoptarán la forma escrita y motivada.

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN

*Art. 9.º Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en la empresa se realizará como norma general a través de contrato escrito y deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.



# N P O B

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajo, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Art. 10.º *Período de prueba.*

1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso excederá de:

- Grupo 1: Seis meses.
- Grupos 2 y 3: Tres meses.
- Grupo 4: Dos meses.
- Grupos 5, 6 y 7: Un mes.
- Grupo 8: Quince días.

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

4.º La situación de IT derivada de accidente de trabajo, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 11.º *Modalidades de contratación.*

Los trabajadores afectados por este convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Art. 12.º *Contrato fijo de plantilla.*

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejado esa condición.

Art. 13.º *Contrato de obra Tecnyconta.*

Dadas las características de los productos que son objeto de fabricación por la empresa, y las particularidades que conlleva su producción —procesos concurrentes de varios tipos de fabricados y para distintos clientes—, se conviene por las partes que el contrato de trabajo de duración determinada “para la realización de una obra o servicio determinado” que establece el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar con trabajadores de la categoría de peón especialista, con dicho carácter, “realización de una obra o servicio determinado”, señalándose como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, a efectos de la formalización de este contrato: los pedidos o fabricaciones para suministro a una o varias obras suficientemente identificadas e indeterminadas en su finalización que, supongan por sus características, una diferenciación respecto a los fabricados para estocar. Este contrato, a efectos identificadores de la obra, lo denominamos “contrato de obra Tecnyconta” y se entenderá correcta y legalmente formalizado, con la simple remisión/referencia a este artículo del convenio, reseñada —en cláusula adicional— en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador.

El “contrato de obra Tecnyconta” se entenderá formalizado debidamente y que el mismo cumple todos los requisitos legalmente exigibles, siempre que la contratación lo sea con un trabajador en la categoría de peón especialista, y que al suscribir el mismo haciendo referencia a la modalidad de “contrato de obra Tecnyconta” se haga expresa indicación al pedido o pedidos que conforman la obra (código del pedido o pedidos de referencia y empresas que lo/s encarga/n o al proceso de fabricación que determina el contrato), no considerándose agotada la obra (a efectos del contrato suscrito), si durante su ejecución se iniciase coetáneamente la fabricación de otro

# N P O B

u otros pedidos requeridos por clientes, entendiéndose estos nuevos pedidos como parte de la obra del contrato suscrito. Para lo cual, al tratarse de pedidos distintos a los inicialmente reseñados, será requisito obligado que la empresa ponga en conocimiento del trabajador un documento anexo donde consten de manera específica e identificada cada una de las obras que constituyen dicho pedido, dando traslado, del mismo, a la representación sindical para su conocimiento y efectos. En su caso, el cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, para la realización de la obra, deberá producirse cuando la realización paulatina de los correspondientes pedidos o procesos de fabricación, que conforman la obra contratada, hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse estos de acuerdo con la disminución real del volumen de obra contratada y realizada.

El "contrato de obra Tecnyconta" no podrá tener una duración superior a dieciocho meses continuados. Si cumplido el tiempo máximo indicado no se hubiera comunicado al trabajador el cese en el trabajo, el mismo adquirirá la condición de trabajador fijo en la empresa.

El trabajador peón especialista contratado bajo esta modalidad que preste continuada o interrumpidamente servicios en la empresa durante un tiempo superior a doce meses adquirirá el derecho a que se le acredite el salario correspondiente al grupo 6 (oficial tercera de oficio) del presente convenio.

Si el trabajador contratado por Prefabricados Tecnyconta bajo esta modalidad contractual hubiera trabajado ya en la empresa en los cinco años anteriores al inicio del "contrato de obra de Tecnyconta" más de doce meses continuados o dieciocho discontinuos, se le acreditará el salario correspondiente al grupo 6 del presente convenio.

Queda a salvo la posibilidad de que un pedido concreto pueda tener un período de fabricación superior a dieciocho meses, en cuyo caso, la contratación de personal para atender a su fabricación se realizará bajo las condiciones generales del contrato de obra o servicio determinado previstas en el artículo 15 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en cualquiera de las categorías y grupos regulados en el presente convenio.

En el momento de extinguirse el "contrato de obra Tecnyconta", el trabajador afectado, en concepto de indemnización, percibirá una cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia del mismo.

*Art. 14.º Contrato para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias, la causa sustentadora y generadora de la contratación.

En el momento de extinguirse el contrato el trabajador afectado, en concepto de indemnización, percibirá una cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia del mismo.

*Art. 15.º Contrato en prácticas y de formación.*

Queda regulado en este convenio conforme a las previsiones del vigente artículo 11 del E.T.

*Art. 16.º Contrato a tiempo parcial.*

Queda regulado en este convenio conforme a las previsiones del vigente artículo 12 del E.T.

*Art. 17.º Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo.

Estos mismos plazos de preaviso se establecen en el caso de que sea el trabajador el que manifieste a la empresa su deseo de cesar voluntariamente.

Si tales plazos de preaviso se incumplieran por empresa o trabajador, en el caso de la empresa deberá indemnizar al trabajador con el importe del salario, calculado sobre



las tablas de convenio, de un día por cada día de incumplimiento del plazo de preaviso, y en su caso, al trabajador se le minorará su liquidación en el importe correspondiente al importe de un día de su salario por cada día de incumplimiento del preaviso.

**Art. 18.º *Finiquitos.***

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, quedando, no obstante, a salvo los atrasos por firma de convenio.

En los supuestos de extinción por voluntad del trabajador no será de aplicación el párrafo primero.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Art. 19.º *Clasificación profesional.***

Respecto a la clasificación profesional, se estará a lo establecido en el acuerdo firmado entre la empresa y el comité de empresa en fecha 1 de noviembre de 2007, en el que se adaptó el sistema de clasificación de la empresa a los términos fijados por el capítulo V, "Clasificación Profesional", del convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, que se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 59 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento en cuanto a que los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V citado, "Clasificación Profesional", podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad y calidad, sean estas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

### CAPÍTULO IV

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Art. 20.º *Antigüedad.***

Las partes firmantes del I convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y ya establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación, manteniéndose el importe que, por el complemento personal de antigüedad tuviese cada trabajador, invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, sin sufrir modificación en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con el contrato del trabajador afectado.

**Art. 21.º *Conceptos retributivos.***

La retribución anual pactada en este convenio para cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los demás complementos que se indican en los artículos siguientes.

**Art. 22.º *Salario base.***

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en las tablas salariales anexas para cada uno de los niveles/grupos que en las mismas se indican y se devengará los trescientos sesenta y cinco días o en los doce meses del año.

# N P O B

## Art. 23.º *Plus de asiduidad.*

Al salario base se adicionará, en concepto de complemento salarial, un plus de asiduidad en la cuantía que se determina en las tablas anexas.

Este plus será devengado de lunes a sábado, inclusive, salvo festivos, por jornada efectivamente trabajada.

Los sábados se abonarán, tanto si se trabaja como si no, exceptuando el sábado que recaiga en fiesta.

## Art. 24.º *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

—Horas extraordinarias habituales: Supresión.

—Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

—Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

En función de estos criterios, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, según el Real Decreto 92/1983, Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y demás disposiciones en vigor.

Las horas extraordinarias que se trabajen excediendo de la jornada pactada en este convenio se abonarán de acuerdo con los determinados importes de los distintos tipos de horas extraordinarias y categorías que se especifican en tabla anexa.

También se podrán compensar, previo acuerdo, por tiempos de descanso retribuido dentro de los tres meses siguientes a su realización.

## Art. 25.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mensual.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas mensualmente de forma prorrateada, devengándose por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichas pagas será la establecida para cada categoría en el anexo de este convenio, incrementada, cuando proceda, con la antigüedad personal consolidada.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores.

## Art. 26.º *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno por un importe de 9,40 euros por jornada nocturna realizada.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

—Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

—El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

## Art. 27.º *Prima de no absentismo.*

Con objeto de reducir los niveles de absentismo se establece una prima consistente en una cantidad a tanto alzado a percibir por cada trabajador y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

# BOFN

—Devengo: Será condición indispensable que: a) el trabajador se halle en activo en la empresa al finalizar el año natural y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, y b): individualmente considerado no haya superado 40 horas de absentismo por alguna de las causas especificadas más adelante.

—Cuantía de la prima: Percibirán la presente prima aquellos trabajadores que no hayan superado el nivel de absentismo señalado, con arreglo a la siguiente escala individual:

De 0 a 20 horas de absentismo: 225,00 euros/año.

De 20,01 a 30 horas de absentismo: 150,00 euros/año.

De 30,01 a 40 horas de absentismo: 100,00 euros/año.

Más de 40 horas de absentismo: Nada.

—Absentismo computable: Se considerarán horas de absentismo todas aquellas faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas: huelga ilegal, faltas de asistencia injustificadas, enfermedad y/o accidente por contingencias comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas propias. No se considerarán a estos efectos los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización.

—Control de los niveles de absentismo: La empresa facilitará trimestralmente a cada trabajador su nivel de absentismo alcanzado durante el trimestre y el acumulado del año.

—Esta prima solo se aplicará a los trabajadores adscritos a la división funcional de operarios.

*Art. 28.º Ayuda a los estudios.*

Con objeto de ayudar económicamente a los trabajadores con hijos en edad escolar (hasta los 18 años), se establece una cantidad a tanto alzado de 25 euros por hijo que se cobrará cada cuatro meses, abonándose los meses de abril, agosto y diciembre.

Será condición indispensable que el trabajador en el momento del devengo haya cumplido un año de permanencia en la empresa.

*Art. 29.º Primas de productividad.*

La dirección de la empresa y el comité asumen el compromiso de negociar la implantación de un sistema de primas de productividad.

## CAPÍTULO V

### INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

*Art. 30.º Plus de transporte.*

A todo el personal afectado por este convenio se le abonará la cantidad que figura en la tabla anexa por día de trabajo efectivo, como compensación y para suplir los gastos originados por el concepto de transporte, salvo cualquier otro acuerdo mutuo entre empresa y trabajadores.

*Art. 31.º Dietas/medias dietas.*

La cuantía de las Dietas a que se refiere el artículo 57 del VII convenio colectivo general del sector de derivados del cemento será igual para todos los grupos profesionales. El importe de la misma, será abonado por la empresa, atendiendo al destino y localidad en el que se de lugar a su devengo. En ningún caso el citado importe superará la cantidad máxima en 53,34 euros diarios la dieta completa y de 26,67 euros diarios la media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en España y de 91,35 euros diarios la dieta completa y de 48,08 euros diarios la media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el extranjero.

*Art. 32.º Ropa de trabajo y utensilios.*

La empresa entregará a lo largo del año al personal a su servicio dos monos o buzos o chaquetillas y pantalón (a los mecánicos, tres), cuyo uso será obligatorio. El equipo necesario se entregará, a los trabajadores de nueva contratación, al comienzo de su actividad. En la ropa de trabajo, solo a efectos de identificación, se permitirá una señal o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto. Si la ropa entregada no respeta estas características, se entenderá como no entregado y el trabajador afectado podrá negarse a usarlo.

# N P O B

En sustitución de estas prendas, la empresa podrá entregar 60,05 euros cada seis meses.

Asimismo, la empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección adecuados para su protección y seguridad y garantizará su reposición cada vez que sea necesario, los cuales deberán ser utilizados por los trabajadores en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como lo que se establezca en desarrollo del convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.

Art. 33.º *Complemento de enfermedad y accidente.*

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación ( $\text{media } 12 \text{ meses} + \text{índice del mes} / 2$ ), los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, y mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo:  $(\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado} / \text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla}) \times 100$ .

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de la empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad del presente artículo, aunque su índice sea superior al 3%.

Art. 34.º *Muerte e invalidez.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a la Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 52.000 euros.

c) En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional, se tomará como fecha de efectos, aquella, en que se declare por primera vez, la existencia de la misma por el órgano competente.

Para garantizar el pago de las indemnizaciones establecidas en este artículo, la empresa suscribirá, a su exclusivo cargo, una póliza de seguro con una compañía del sector.



## CAPÍTULO VI

## CONDICIONES DE TRABAJO

**Art. 35.º Jornada de trabajo.**

La duración de la jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.736 horas de trabajo efectivo por aplicación del artículo 34 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Durante la jornada diaria de trabajo los trabajadores tendrán derecho a un descanso "tiempo de bocadillo" de quince minutos; este período no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La interrupción del trabajo para el "tiempo de bocadillo" se realizará a distinta hora, en función de la actividad que se esté efectuando y del turno de trabajo.

**Art. 36.º Distribución de la jornada.**

a) La empresa podrá distribuir la jornada a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

b) La distribución de la jornada realizada por la empresa en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de marzo de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, podrá ser modificado, por una sola vez, antes del 15 de junio. Después de esta fecha, cualquier modificación del mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes de los trabajadores y en defecto de pacto, los límites a esta distribución irregular serán los establecidos en el vigente artículo 34.2 del E.T.

c) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de seis a diez horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de treinta a cincuenta horas.

d) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

e) Si como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador hubiera realizado un exceso o defecto de horas, en relación, a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso o defecto le será abonado o descontado en su liquidación.

f) La empresa podrá, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

**Art. 37.º Vacaciones.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a veintidós días laborables, excluidos sábados, de vacaciones anuales retribuidas, iniciándose siempre su disfrute en día laborable.

Las vacaciones se abonarán según establece el presente convenio y de conformidad con la tabla anexa más antigüedad.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará de acuerdo entre el comité de empresa y la dirección, y se comunicará a los trabajadores antes del 30 de abril. El disfrute se procurará se realice durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

# N P O B

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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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 haya originado.

**Art. 38.º Fiestas.**

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas que figuren en el calendario laboral oficial.

**Art. 39.º Pago de haberes.**

El pago de haberes será mensual. Se abonará dentro de los cuatro primeros días hábiles siguientes a su devengo, teniendo el trabajador derecho a anticipos a cuenta, y respetándose las condiciones más beneficiosas que estuvieran pactadas.

La empresa entregará al trabajador un extracto, para que pueda examinarlo y en caso de disconformidad puedan ser aclaradas o rectificadas las posibles diferencias.

El pago podrá hacerse efectivo mediante transferencia o talón bancario.

## CAPÍTULO VII

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**Art. 40.º Inclemencias climatológicas.**

Las horas perdidas por razón de inclemencias climatológicas serán abonadas y no recuperables, bien entendido que en dichos supuestos el trabajador vendrá obligado a realizar cualquier tipo de faena, si así lo requiere la empresa, lo más cercana a su grupo profesional.

**Art. 41.º Acumulación horas sindicales.**

Los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de crédito mensual en uno o varios de ellos, previa comunicación al empresario.

**Art. 42.º Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

**Art. 43.º Comité de seguridad y salud.**

Se constituirá un comité de seguridad y salud para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán, aparte de las que la ley le atribuye y las que en un futuro el desarrollo del convenio colectivo general del sector de derivados del cemento les pueda otorgar, las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las prescripciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad y salud de los informes o planes que pudieran elevar a estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones y modificaciones pertinentes al plan de seguridad establecido.

e) El comité de seguridad y salud estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra. Los delegados de prevención serán designados entre los representantes legales de los trabajadores.



El comité se reunirá periódicamente, en horas de trabajo; las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por el secretario, o por la mayoría simple de sus miembros.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

**Art. 44.º Retirada temporal del permiso de conducir.**

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a dos años, siempre que esto sea como consecuencia de conducir el vehículo de empresa y por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a mantener el puesto de trabajo de la siguiente manera:

a) El primer mes de vacaciones, en el caso de que ya las hubiese disfrutado, se incrementará un mes en el apartado b).

b) Cinco meses trabajando en la empresa en otro puesto de trabajo, sin disminución de su categoría y salario correspondientes.

c) El resto del tiempo que dure la retirada del permiso de conducir se concederá excedencia forzosa hasta un máximo de dos años, sin perjuicio de que teniendo la empresa otro puesto de trabajo disponible no utilice los servicios del chofer sancionado. Si durante el período de excedencia, la empresa precisa realizar alguna contratación externa, compatible con la capacidad del trabajador en excedencia, tendrá éste preferencia para ocupar ese puesto.

d) La empresa se compromete a una vez que le sea levantada al trabajador la sanción de retirada de carné, a readmitir al trabajador en la misma categoría que tenía con anterioridad a la citada sanción, de acuerdo con el apartado c).

Todas las cláusulas del presente artículo quedan sin vigor cuando la retirada del carné sea motivada por embriaguez del conductor.

**Art. 45.º Multas y sanciones de tráfico no imputables al conductor.**

Todas las multas y sanciones de tráfico, que no sean imputables al conductor, serán responsabilidad de la empresa.

**Art. 46.º Asistencia a consulta.**

Se reconoce la disponibilidad para asistir a consulta médica, siempre que se comunique con antelación esta necesidad y posteriormente se acredite la asistencia a la misma. Durante las horas de ausencia por este concepto, se retribuirá al trabajador con salario base de convenio y antigüedad consolidada, devengando asimismo el plus de transporte y plus de asiduidad siempre que haya alguna hora trabajada en esa jornada.

Se reconoce un permiso retribuido hasta alcanzar las doce horas al año para acompañar a consulta médica, debidamente justificada, a los hijos del trabajador menores de 16 años.

## CAPÍTULO VIII

### PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**Art. 47.º Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el correspondiente anexo de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

**Art. 48.º Disposiciones comunes para las excedencias.**

1. En las excedencias, en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración de las mismas no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal hacia la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

**Art. 49.º Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa se concedería por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la

conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

**Art. 50.º Excedencia voluntaria.**

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Para los restantes años de excedencia el trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

**Art. 51.º Excedencia especial.**

Los trabajadores tendrán derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior en ningún caso a seis meses, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivada supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

## CAPÍTULO IX

### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

**Art. 52.º Asistencia sanitaria.**

La empresa asume el compromiso de que todos los trabajadores afectados por este convenio lleven a cabo un reconocimiento médico anual adecuado, para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito.

**Art. 53. Premio de jubilación.**

El trabajador con una antigüedad mínima de diez años que cause baja en la empresa por jubilación anticipada, y siempre que lo solicite voluntariamente, tendrá derecho a un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años, cinco mensualidades del salario base del convenio.
- A los 61 años, cuatro mensualidades del salario base del convenio.
- A los 62 años, tres mensualidades del salario base del convenio.
- A los 63 años, dos mensualidades del salario base del convenio.
- A los 64 años, una mensualidad del salario base del convenio.

## CAPÍTULO X

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

**Art. 54. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.**

La empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores, se compromete a adoptar las medidas necesarias para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para ello, seguirá las directrices y reglas que el VII convenio

# BONUS

colectivo general del sector de derivados del cemento establece, conducentes a facilitar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, la consecución de los objetivos recogidos en su art. 107, "Igualdad de oportunidades y planes de igualdad sectoriales", todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Las tablas de retribuciones anexas al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes.

Segunda. — Para el año 2019, y con carácter no consolidable, se acuerda abonar a cada empleado un bonus, denominado "Bonus Consolis", cuyos importes por grupo profesional se detallan en tabla anexa. Su devengo se hará efectivo en cada uno de los meses o días que el empleado no se encuentre con su contrato de trabajo suspendido.

Asimismo, las partes asumen el compromiso de negociar para los años 2020 y 2021, en atención a los resultados de la empresa en cada uno de estos ejercicios, la posibilidad de establecer bonus sobre las tablas ya establecidas para estos períodos.

Tercera. — El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo ni la cuantía anual de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando éste garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores a aquel salario mínimo interprofesional.

Cuarta. — En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el VII convenio colectivo general de derivados del cemento, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al presente convenio y que, por tanto, no se verán afectados por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro de ámbito estatal o sectorial durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

#### Cuadro de permisos y licencias

MOTIVO DE LA LICENCIA (*)	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INC. EN (1)	COMP. CONV.	COMP. TRAB.	COMP. NO SAL.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de Familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

(2) (\*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requisitos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales**

<b>TABLA SALARIAL ANUAL 2019</b>				
	<b>Mes / Día</b>	<b>P.Ver / Nav</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Anual</b>
<b>GRUPO 1 Mensual</b>				
Ingenieros y Arquitectos Titulados	1.809,85	2.749,45	2.769,24	30.960,33
<b>GRUPO 2 Mensual</b>				
Périto y Ayudante de Ingeniero	1.348,96	2.177,15	2.154,40	24.287,57
Jefe de primera Administrativo				
Jefe de segunda Administrativo				
Ayudante Técnico Sanitario				
Encargado general de fábrica				
Encargado				
Delineante o dibujante proyectista				
<b>GRUPO 3</b>				
Encargado de sección	1.221,49	2.001,32	1.978,28	22.402,93
Delineante o dibujante de primera				
Oficial de primera Administrativo				
Viajante				
Jefe de taller	40,11	2.001,32	1.978,28	22.402,93
Contraamaestre				
<b>GRUPO 4</b>				
Delineante o dibujante de segunda	1.157,82	1.931,16	1.907,58	21.558,28
Oficial de segunda Administrativo				
Corredor o vendedor				
Oficial de primera de oficio	38,01	1.931,16	1.907,58	21.558,28
<b>GRUPO 5</b>				
Calgador	1.083,24	1.840,65	1.816,87	20.492,11
Conserje				
Auxiliar de telefonista				
Oficial de segunda maquinista	35,57	1.840,65	1.816,87	20.492,11
<b>GRUPO 6</b>				
Enfermero, guarda jurado, vigilante	967,74	1.651,09	1.629,54	18.370,49
Almacenero, pesador, ordenanzas				
Listero, cobrador				
Especialista				
Oficial de tercera (ayudante)	31,76	1.651,09	1.629,54	18.370,49
<b>GRUPO 7</b>				
Portero	858,10	1.408,46	1.402,26	16.336,59
Peón Especialista	28,20	1.408,46	1.402,26	16.336,59
<b>GRUPO 8</b>				
Personal de limpieza	818,04	1.373,79	1.342,59	15.788,66
Peón	26,89	1.373,79	1.342,59	15.788,66
Plus de asiduidad	8,12 €			
Plus de transporte	2,90 €			
Plus nocturnidad	9,40 €			

# BONUS

<b>BONUS CONSOLIS 2019</b>		
	<b>Mes / Día</b>	<b>Anual</b>
<b>GRUPO 1</b>		
	<b>Mensual</b>	
Ingenieros y Arquitectos Titulados	37,21	446,54
<b>GRUPO 2</b>		
	<b>Mensual</b>	
Périto y Ayudante de Ingeniero	29,19	350,30
Jefe de primera Administrativo		
Jefe de segunda Administrativo		
Ayudante Técnico Sanitario		
Encargado general de fábrica		
Encargado		
Delineante o dibujante proyectista		
<b>GRUPO 3</b>		
Encargado de sección	26,93	323,12
Delineante o dibujante de primera		
Oficial de primera Administrativo		
Viajante		
Jefe de taller	0,89	323,12
Contraamaestre		
<b>GRUPO 4</b>		
Delineante o dibujante de segunda	25,91	310,94
Oficial de segunda Administrativo		
Corredor o vendedor		
Oficial de primera de oficio	0,85	310,94
<b>GRUPO 5</b>		
Calgador	24,63	295,56
Conserje		
Auxiliar de telefonista		
Oficial de segunda maquinista	0,81	295,56
<b>GRUPO 6</b>		
Enfermero, guarda jurado, vigilante	22,08	264,96
Almacenero, pesador, ordenanzas		
Listero, cobrador		
Especialista		
Oficial de tercera (ayudante)	0,73	264,96
<b>GRUPO 7</b>		
Portero	0,65	235,62
Peón Especialista	0,65	235,62
<b>GRUPO 8</b>		
Personal de limpieza	0,62	227,72
Peón	0,62	227,72



TABLA SALARIAL ANUAL 2020				
	Mes / Día	P.Ver / Nav	Vacaciones	Anual
<b>GRUPO 1 Mensual</b>				
Ingenieros y Arquitectos Titulados	1.864,15	2.831,93	2.852,32	31.889,14
<b>GRUPO 2 Mensual</b>				
Périto y Ayudante de Ingeniero	1.389,43	2.242,46	2.219,03	25.016,20
Jefe de primera Administrativo				
Jefe de segunda Administrativo				
Ayudante Técnico Sanitario				
Encargado general de fábrica				
Encargado				
Delineante o dibujante proyectista				
<b>GRUPO 3</b>				
Encargado de sección	1.258,13	2.061,36	2.037,63	23.075,02
Delineante o dibujante de primera				
Oficial de primera Administrativo				
Viajante				
Jefe de taller	41,31	2.061,36	2.037,63	23.075,02
Contramaestre				
<b>GRUPO 4</b>				
Delineante o dibujante de segunda	1.192,55	1.989,09	1.964,81	22.205,03
Oficial de segunda Administrativo				
Corredor o vendedor				
Oficial de primera de oficio	39,15	1.989,09	1.964,81	22.205,03
<b>GRUPO 5</b>				
Calcador	1.115,74	1.895,87	1.871,38	21.106,87
Conserje				
Auxiliar de telefonista				
Oficial de segunda maquinista	36,64	1.895,87	1.871,38	21.106,87
<b>GRUPO 6</b>				
Enfermero, guarda jurado, vigilante	996,77	1.700,62	1.678,43	18.921,60
Almacenero, pesador, ordenanzas				
Listero, cobrador				
Especialista				
Oficial de tercera (ayudante)	32,71	1.700,63	1.678,43	18.921,60
<b>GRUPO 7</b>				
Portero	883,85	1.450,72	1.444,33	16.826,69
Peón Especialista	29,05	1.450,72	1.444,33	16.826,69
<b>GRUPO 8</b>				
Personal de limpieza	842,58	1.415,00	1.382,87	16.262,32
Peón	27,70	1.415,00	1.382,87	16.262,32

Plus de asiduidad	8,36 €
-------------------	--------

Plus de transporte	2,99 €
--------------------	--------

Plus nocturnidad	9,40 €
------------------	--------

# BOPN

TABLA SALARIAL ANUAL 2021				
	Mes / Día	P.Ver / Nav	Vacaciones	Anual
<b>GRUPO 1</b>				
	<b>Mensual</b>			
Ingenieros y Arquitectos Titulados	1.920,07	2.916,89	2.937,89	32.845,82
<b>GRUPO 2</b>				
	<b>Mensual</b>			
Périto y Ayudante de Ingeniero	1.431,11	2.309,73	2.285,60	25.766,69
Jefe de primera Administrativo				
Jefe de segunda Administrativo				
Ayudante Técnico Sanitario				
Encargado general de fábrica				
Encargado				
Delineante o dibujante proyectista				
<b>GRUPO 3</b>				
Encargado de sección	1.295,87	2.123,20	2.098,76	23.767,27
Delineante o dibujante de primera				
Oficial de primera Administrativo				
Viajante				
Jefe de taller	42,55	2.123,20	2.098,76	23.767,27
Contramaestre				
<b>GRUPO 4</b>				
Delineante o dibujante de segunda	1.228,33	2.048,76	2.023,75	22.871,18
Oficial de segunda Administrativo				
Corredor o vendedor				
Oficial de primera de oficio	40,33	2.048,76	2.023,75	22.871,18
<b>GRUPO 5</b>				
Calcador	1.149,21	1.952,75	1.927,52	21.740,08
Conserje				
Auxiliar de telefonista				
Oficial de segunda maquinista	37,73	1.952,75	1.927,52	21.740,08
<b>GRUPO 6</b>				
Enfermero, guarda jurado, vigilante	1.026,67	1.751,64	1.728,78	19.489,25
Almacenero, pesador, ordenanzas				
Listero, cobrador				
Especialista				
Oficial de tercera (ayudante)	33,70	1.751,65	1.728,78	19.489,25
<b>GRUPO 7</b>				
Portero	910,36	1.494,24	1.487,66	17.331,49
Peón Especialista	29,92	1.494,24	1.487,66	17.331,49
<b>GRUPO 8</b>				
Personal de limpieza	867,86	1.457,45	1.424,35	16.750,19
Peón	28,53	1.457,45	1.424,35	16.750,19

Plus de asiduidad	8,61 €
-------------------	--------

Plus de transporte	3,08 €
--------------------	--------

Plus nocturnidad	9,40 €
------------------	--------

**BOPN**

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2019**

GRUPO	CATEGORIA	L-V	SABADO	DOMINGO/FESTIVO
3	ENCARGADO	13,45 €	15,45 €	16,85 €
4	OFICIAL 1ª	13,15 €	15,00 €	16,35 €
5	OFICIAL 2ª	12,30 €	14,15 €	15,35 €
6	OFICIAL 3ª	11,05 €	12,70 €	13,85 €
7	PEON ESPECIALISTA	9,95 €	11,30 €	12,55 €
8	PEON			

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2020**

GRUPO	CATEGORIA	L-V	SABADO	DOMINGO/FESTIVO
3	ENCARGADO	13,85 €	15,90 €	17,35 €
4	OFICIAL 1ª	13,55 €	15,45 €	16,85 €
5	OFICIAL 2ª	12,70 €	14,60 €	15,80 €
6	OFICIAL 3ª	11,40 €	13,10 €	14,30 €
7	PEON ESPECIALISTA	10,25 €	11,65 €	12,95 €
8	PEON			

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2021**

GRUPO	CATEGORIA	L-V	SABADO	DOMINGO/FESTIVO
3	ENCARGADO	14,25 €	16,40 €	17,90 €
4	OFICIAL 1ª	13,95 €	15,90 €	17,35 €
5	OFICIAL 2ª	13,10 €	15,05 €	16,25 €
6	OFICIAL 3ª	11,75 €	13,50 €	14,75 €
7	PEON ESPECIALISTA	10,55 €	12,00 €	13,35 €
8	PEON			



## SECCIÓN QUINTA

Núm. 139

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### Personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro.*

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro (código de convenio 50004120012006), suscrita el día 15 de junio de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), en la que se acuerda modificar los artículos 14 y 16 del citado convenio colectivo, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza con fecha 5 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de diciembre de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### ACUERDOS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO CONVENIO LABORAL

##### ASISTENTES:

• Representantes de empresa:

Felipe Ejido Tórmez

• Miembros del comité:

Raquel del Pilar Campos Pino

M.<sup>a</sup> Luisa Soria Martínez

Natividad García Ruíz

Alicia Borja Pardo

• Asesores sindicales:

M.<sup>a</sup> Jesús Gabás (UGT)

M.<sup>a</sup> José Calderón (CC.OO.)

• Ausentes:

José M.<sup>a</sup> Becerril Gutierrez

En Alagón, a 15 de junio de 2017, siendo las 12:30 horas, se procede a celebrar la tercera reunión de la comisión de seguimiento del convenio colectivo.

Se acuerda modificar los artículos 14 y 16 del convenio en los siguientes puntos:

Art. 14. *Permisos:*

En los tres primeros puntos (por fallecimiento familiares) indica días naturales, pero sin embargo al final del artículo indica "Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables...".

Se acuerda que se modifique la palabra "naturales" por "laborables" en los tres primeros puntos de artículo.

En el punto 4 (por enfermedad), "... Serán ampliados a cinco días cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento fuera de su localidad", se acuerda sustituir por "... realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros desde la sede comarcal.

En los puntos 7, 8, 9, 10, 14 y 17, la empresa considera como tiempo indispensable el invertido real en consulta o gestión más el desplazamiento, que si se realiza en Zaragoza no superará una hora de ida y otra de vuelta. En caso de que sea necesario más tiempo se podrán parcializar las días de asuntos propios en horas, con un mínimo de dos horas cada vez.

*Artículo 16. Reducción de jornada.*

En el punto 3 se añade la posibilidad de que el trabajador elija entre reducción de jornada de un 50% durante un mes o quince días naturales completos.

De este modo, la redacción de estos artículos (14 y 16) del convenio queda del siguiente modo:

*Artículo 14. Permisos.*

*Cuestiones generales.*

La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a de la Comarca por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

El personal comarcal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- Por fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos, hasta tres días, susceptibles de ser ampliado hasta un máximo de cinco días laborables en consideración a la distancia y requiera un desplazamiento superior a 150 kilómetros de la localidad de residencia u otras circunstancias personales.

- Por fallecimiento de familiares de segundo grado (excepto hermanos) o pareja de hecho, hasta dos días laborables, susceptibles de ampliación hasta un máximo de cuatro días laborables en consideración a la distancia y requiera un desplazamiento superior a 150 kilómetros de la localidad de residencia u otras circunstancias personales.

- Por fallecimiento de familiares de tercer grado, un día laboral.

- Por enfermedad grave (ver lista de enfermedades Real Decreto 1148/2011), hospitalización e intervención quirúrgica de cualquier tipo:

—Primer grado: hasta tres días, que serán de elección del/la empleado/a, necesidad acreditada de recibir los cuidados del/la empleado/a, del/de la cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padres/madres, hermanos/as, tutor/a, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Serán ampliados a cinco días cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento fuera de su localidad de más de 150 kilómetros de la sede comarcal.

—Segundo grado: hasta dos días, que serán de elección del/de la empleado/a, de abuelos/as, nietos/as, hijos/as políticos/as, hijos/as, abuelos/as y cuñados/as del/de la cónyuge, pareja de hecho, que se utilizará en el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Serán ampliados a cuatro días cuando por tal motivo el trabajador/r necesite realizar un desplazamiento fuera de su localidad de más de 150 kilómetros de la sede comarcal.

- Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija dos días laborables, ampliables a cuatro días, siempre que la distancia sea superior a 150 kilómetros de la sede comarcal.

- Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Si la localidad de la consulta estuviera a más de 150 kilómetros del centro de trabajo, se tendrá derecho a un día de permiso. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

# N P O B

- Por el tiempo que sea necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario para su realización, con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.
- Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.
- Cinco días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador/a (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a Parejas estables no casadas).
- Un día por traslado de domicilio y dos días cuando el traslado sea a localidad diferente a la de la residencia.
- Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 150 kilómetros del municipio donde se desarrolle el servicio. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.
- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales y para la participación en procesos selectivos de la Administración pública, durante el día de su celebración. Dicho permiso queda limitado hasta un máximo de seis días o cuarenta y cinco horas al año.
- Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y cinco horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.
- Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal de la Comarca, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y cinco horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel.

Se considera como tiempo indispensable el invertido real en consulta o gestión, más el desplazamiento, que si se realiza en Zaragoza no superará una hora de ida y otra de vuelta. En caso de que sea necesario más tiempo, se podrá parcializar los días de asuntos propios en horas, con un mínimo de dos horas cada vez.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

#### Artículo 16. *Reducción de jornada.*

Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El/la trabajador/a podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

# N P O B

- De un menor de doce años. Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

- De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, 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, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

- De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El trabajador puede optar por acumular esta reducción en quince días naturales completos. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

- De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado. Una copia de la solicitud se remitirá para su informe a la comisión mixta de seguimiento.

Este artículo queda modificado por acuerdo de la comisión de seguimiento del convenio laboral de la Comarca de la Ribera Alta del Ebro.

Alagón, a 15 de junio de 2017. — El presidente comarcal, Felipe Ejido Tórmez.  
— La presidenta del comité, Raquel del Pilar Campos Pino.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 172

#### AYUNTAMIENTO DE EJEJA DE LOS CABALLEROS

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de noviembre de 2018 se aprobó la convocatoria de las pruebas selectivas para la contratación, en régimen laboral y con carácter temporal, de un técnico auxiliar de turismo, mediante contrato de trabajo de duración determinada, vinculado al convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Ejeja de los Caballeros y Comarca de Cinco Villas en materia de turismo, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. — *Número, denominación y características de las plazas a proveer.*

Es objeto de estas bases la contratación de un/a técnico auxiliar de turismo, mediante oposición, en régimen laboral temporal.

La contratación referida está asimilada al grupo C-1, vinculada al Servicio de Desarrollo Económico, Empleo e Innovación del Área de Economía, Fomento y Patrimonio, y las funciones que tiene encomendadas son:

—Atención, gestión y dinamización de la Oficina Municipal de Turismo.

—Visitas guiadas turísticas del municipio.

—Actividades vinculadas a programas de turismo.

—Coordinación con la Agencia Municipal de Desarrollo, SOFEJEA, en materia de impulso a planes y programas de promoción turística para el municipio de Ejeja de los Caballeros.

• Aquellas otras que deriven del convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Ejeja de los Caballeros y la Comarca de las Cinco Villas.

Segunda. — *Requisitos de los aspirantes.*

1. Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas, los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Nacionalidad: Ser español/a o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacional de algún Estado al que en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. También podrán participar el cónyuge de los Españoles, de los nacionales de alguno de los demás estados miembros de la Unión Europea y de los nacionales de algún Estado al que en virtud de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintidós años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas, o ser extranjero con residencia legal en España. Pueden acceder igualmente, como personal laboral, los extranjeros con residencia legal en España.

b) Edad: Tener cumplidos dieciséis años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa.

c) Titulación: Estar en posesión de alguno de los siguientes títulos: Bachiller, Técnico o equivalente. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación y además se adjuntará al título su traducción jurada.

d) Compatibilidad funcional: Acreditar no padecer enfermedad, así como poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

e) Habilitación: No hallarse incurso en causa de incapacidad ni hallarse inhabilitado o suspendido para el ejercicio de funciones públicas y no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas.

f) Estar en posesión de permiso de conducir tipo B.



2. Todos los requisitos enumerados en esta base deberán poseerse en el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión.

Tercera. — *Instancias: Forma y plazo de presentación.*

Las instancias solicitando tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso irán dirigidas a la Alcaldía, y en las mismas los aspirantes deberán manifestar:

a) Que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base segunda de la convocatoria.

b) Que se compromete en caso de ser propuesto a la formalización del correspondiente contrato laboral.

Las solicitudes se dirigirán a la señora alcaldesa del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, presentándose en el Registro de Entrada del Ayuntamiento o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4.º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las instancias serán presentadas en el plazo de veinte días naturales siguientes al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOPZ. Si el plazo expirase en día inhábil, se entenderá prorrogado el plazo hasta el primer día hábil siguiente.

A la instancia se acompañará:

a) Fotocopia del documento nacional de identidad.

b) Documento que acredite la titulación exigida, de conformidad con lo establecido en la base 2.ª.1 c), mediante aportación de original o fotocopia compulsada.

c) Fotocopia del permiso de conducir B.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente demandar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de instancias establecido en las presentes bases.

Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el tablón de edictos de este Ayuntamiento y en la página web del Ayuntamiento de Ejea.

Cuarta. — *Admisión de los aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. La resolución se publicará en el BOPZ, en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en la página web municipal, con expresión del plazo de subsanación de errores que se conceda a los aspirantes excluidos, y determinando lugar y fecha del comienzo de los ejercicios y orden de actuación.

En la misma resolución se indicará la composición del tribunal. Esta publicación será determinante a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Los/as aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluido/as en la relación de admitido/as serán excluido/as de la realización de pruebas.

En el supuesto de que no existieren reclamaciones contra la lista publicada, se entenderá elevada a definitiva sin la necesidad de nueva publicación.

Quinta. — *Tribunal calificador.*

El tribunal calificador, de conformidad con el artículo 247 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público estará constituido de la siguiente forma:

**PRESIDENTE:** Un técnico de Administración general del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros u otro técnico municipal cualificado.

**VOCALES:** Tres funcionarios de carrera de la plantilla del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

**SECRETARIO:** El secretario general del Ayuntamiento o quien legalmente le sustituya.

En la composición del tribunal se establecerán los titulares y suplentes.

Todos los miembros del tribunal deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas.

El presidente del tribunal coordinará la realización de las pruebas y dirimirá los posibles empates en las votaciones con voto de calidad.

# N P O B

Podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, para todas o alguna de las pruebas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz pero no voto.

El procedimiento de actuación del tribunal se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a partir de su constitución el tribunal, para actuar válidamente, requerirá la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes, incluidos el presidente y el secretario.

Contra los actos y decisiones del tribunal que imposibiliten la continuación del procedimiento para el interesado o produzcan indefensión se podrá interponer recurso de alzada ante la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 121.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y ello sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otros recursos que se estimen oportunos.

El tribunal podrá requerir en cualquier momento al candidato para que acredite su personalidad.

Las presentes bases se interpretarán en el sentido finalista que mejor garantice la preservación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Igualmente el tribunal queda autorizado para resolver las incidencias que se produzcan. Si en algún momento llega a conocimiento del tribunal que alguno de los aspirantes carece de uno o varios de los requisitos exigidos en la convocatoria, deberá proponer su exclusión a la Alcaldía, quien resolverá, previa audiencia del interesado.

El tribunal que actúe en estas pruebas selectivas tendrá la categoría que corresponda al grupo funcional en que se integre la plaza, a los efectos de la percepción de asistencias por parte de sus miembros.

#### *Sexta. — Sistema de selección de los aspirantes.*

El sistema de selección de los aspirantes será el de oposición libre, que consistirá en la realización de dos pruebas de capacidad y aptitud de carácter eliminatorio y de realización obligatoria para superar la misma.

#### *Séptima. — Pruebas y calificación.*

Las pruebas selectivas a celebrar y su programa se recogen en los anexos a esta convocatoria. Los ejercicios de la fase de oposición serán eliminatorios, calificándose según se establece en el anexo I, siendo eliminados los aspirantes que no alcancen los mínimos en cada uno de ellos. A cuyo efecto cada miembro del tribunal puntuará los ejercicios.

La puntuación de cada uno de los ejercicios se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del tribunal. Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas en el mismo día en que se acuerden y serán expuestas en el tablón de edictos de la Corporación y página web municipal.

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en los distintos ejercicios de la oposición.

En el supuesto de empate en las calificaciones obtenidas por los aspirantes, será criterio para dirimir el desempate la mayor calificación obtenida en el segundo ejercicio de la oposición. Si continúa el empate, el tribunal podrá establecer una prueba adicional de contenido práctico.

El tribunal queda facultado para fijar en un mismo día distintos ejercicios de la oposición.

#### *Octava. — Propuesta de contratación.*

Concluidas las pruebas, el tribunal publicará en el tablón de edictos de la Corporación y en la página web del Ayuntamiento la relación de aspirantes que han superado las pruebas, por orden de puntuación.

En ningún caso se podrá declarar que han superado las pruebas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Las propuestas que infrinjan esas normas serán nulas de pleno derecho.

Seguidamente el tribunal elevará dicha relación junto con el acta de la última sesión, que deberá hacer concreta referencia al /la aspirante o aspirantes seleccionados, al órgano correspondiente que efectuará la contratación laboral.

El tribunal establecerá una relación o lista complementaria que generará una bolsa de contratación para la cobertura de necesidades temporales de personal en

# OPB

la categoría que tendrá una vigencia de dos años, desde la fecha de publicación de la misma en el tablón de edictos de la Corporación y en la página web municipal. Dicha lista estará integrada por aquellos aspirantes que hubiesen superado todas las pruebas sin haber obtenido plaza y ordenada según la puntuación obtenida, de mayor a menor, con el fin de asegurar la cobertura de las mismas.

Novena. — *Presentación de documentos y contratación.*

Los/as aspirantes aprobados presentarán en la Secretaría General del Ayuntamiento los documentos acreditativos de las condiciones exigidas en la convocatoria dentro del plazo de cinco días naturales desde la publicación de la lista definitiva de aprobados.

Si no presentan la documentación en el plazo indicado, salvo los casos de fuerza mayor, o si no reúnen los requisitos exigidos en estas bases, no podrán ser contratado/as y quedarán anuladas y sin efecto todas sus actuaciones anteriores, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan podido incurrir por falsedad en las instancias de solicitud de tomar parte en las pruebas selectivas.

La resolución de contratación será adoptada por la Alcaldía en favor de los/as aspirantes propuestos por el tribunal.

Décima. — *Legislación aplicable.*

La convocatoria se regirá por lo dispuesto en estas bases. En su defecto, será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y sus modificaciones; el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y legislación concordante.

Undécima. — *Recursos.*

Estas bases y cuantos actos administrativos se deriven de las mismas y de la actuación del tribunal podrán ser impugnados por los/as interesados/as en los casos y en la forma establecida en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

## ANEXO I

### **Técnico auxiliar de turismo**

1. Sistema de selección: Oposición libre.

2. Requisitos específicos de los aspirantes:

—Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente.

—Estar en posesión del permiso de conducir B o equivalente.

3. Fases del procedimiento selectivo:

La oposición constará de los siguientes ejercicios en relación con el programa que figura a continuación, y su puntuación máxima será de 20 puntos:

a) Prueba de conocimientos.

b) Ejercicio práctico.

a) La prueba de conocimientos consistirá en contestar por escrito un cuestionario de veinte preguntas tipo test, con respuestas alternativas, sobre las materias del programa, en un tiempo máximo de veinte minutos, siendo solo una de las respuestas la correcta o más correcta de entre las alternativas planteadas. Dicho test tendrá una puntuación máxima de diez puntos, quedando eliminados quienes obtengan una puntuación inferior a cinco puntos.

Cada respuesta acertada se valorará a razón de 0,5 puntos.

Las respuestas en blanco no penalizarán.

Las respuestas erróneas penalizarán a razón de descontar 0,125 puntos por cada respuesta contestada incorrectamente.

b) El ejercicio práctico consistirá en la resolución de uno o varios supuestos prácticos, relacionados con las funciones y contenidos de la plaza. El ejercicio se desarrollará



# BOPZ

en un tiempo máximo de una hora y treinta minutos. Tendrá una puntuación máxima de 10 puntos, eliminándose quienes obtengan una puntuación inferior a 5 puntos.

#### 4. Programa.

Tema 1. La organización municipal. Competencias de sus órganos.

Tema 2. El procedimiento administrativo local. El Registro de entrada y salida de documentos. Requisitos de la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones.

Tema 3. Las Administraciones Públicas y sus competencias en materia de turismo.

Tema 4. El papel de los municipios en el desarrollo de iniciativas turísticas, acciones de fomento, planificación, ordenación, financiación distribución y comercialización.

Tema 5. Los recursos naturales y patrimoniales en relación con el ocio y el turismo: Formas y programas con ventajas y desventajas.

Tema 6. Estructura organizativa del Turismo en Aragón. Competencias transferidas. Normativa aragonesa de Turismo.

Tema 7. La Red de Oficinas de Turismo en Aragón. Colaboración y ayudas.

Tema 8. Aspectos fundamentales de la historia y el patrimonio artístico de Ejea de los Caballeros. Espacios naturales en el municipio de Ejea de los Caballeros. Las Fiestas de Ejea de los Caballeros y sus Pueblos y Barrios. La oferta cultural de Ejea de los Caballeros. Los agentes de turismo del municipio de Ejea de los Caballeros.

Tema 9. Los itinerarios turísticos en Ejea de los Caballeros y su entorno. Preparación y desarrollo de itinerarios. Visitas guiadas.

Tema 10. Información, orientación y asistencia turística. Técnicas de acogida y habilidades sociales aplicadas al servicio de información turística: acogida, información, sugerencias, recomendaciones y despedida. Los instrumentos y herramientas de la promoción turística.

Tema 11. La igualdad de género: conceptos y normativa.

#### ANEXO II

Don/Doña ....., con NIF núm. ...., vecino/a de ....., con domicilio en ..... teléfonos .....,

#### EXPONE:

Que está interesado/a en participar en las pruebas selectivas para la contratación, con carácter laboral temporal, para cubrir una vacante de una plaza de técnico auxiliar de turismo de la plantilla de personal laboral temporal del M.I. Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.

Que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria.

Que acompaña a esta instancia, fotocopia del documento nacional de identidad, fotocopia del título acreditativo de la titulación exigida y fotocopia del permiso de conducir B, debidamente compulsados.

Que en vista de lo expuesto,

#### SOLICITA:

Ser admitido/a como aspirante en el citado procedimiento selectivo.

Ejea de los Caballeros, ..... de ..... de 20.....

Fdo.: .....

Sus datos personales pasarán a formar parte de ficheros responsabilidad del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros. Estos ficheros se utilizan para la gestión del proceso de oposición de acuerdo con las Bases del mismo así como la posterior gestión de la Bolsa de Empleo, si la hubiere.

Los datos de nombre y apellidos, DNI y calificación parcial o final podrán ser expuestos para dar publicidad al proceso de oposición en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento y en su caso en el BOPZ, de acuerdo con la normativa vigente.

Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercitados mediante escrito acompañado de fotocopia del DNI dirigido al Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, calle Cosculluela 1, 50600 Ejea de los Caballeros (Zaragoza).

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE EJEA DE LOS CABALLEROS

Ejea de los Caballeros, 4 de enero de 2019. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 169

#### AYUNTAMIENTO DE ESCATRÓN

*ANUNCIO de aprobación inicial Reglamento de régimen interno del gimnasio municipal.*

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de Reglamento del régimen interno del gimnasio municipal de Escatrón, por acuerdo del Pleno de fecha 14 de diciembre de 2018, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; 56 del texto refundido de Régimen Local; 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón aprobado por Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento en la dirección <http://escatron.sedelectronica.es>.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Escatrón, a 10 de enero de 2019. — El alcalde, Juan Abad Bascuas.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 174

#### AYUNTAMIENTO DE ILLUECA

*EXTRACTO del acuerdo adoptado en sesión plenaria ordinaria de fecha 20 de diciembre de 2018 por el que se aprueban las bases y convocatoria para la concesión de subvenciones de fomento del empleo dirigido a emprendedores en el ejercicio 2019.*

BDNS (identif.): 434178.

De conformidad con lo precisado 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>.

##### 1. Objeto y ámbito

El objeto de esta convocatoria es favorecer la generación de empleo a través de la promoción del establecimiento del trabajador por cuenta propia mediante la concesión de subvenciones por la creación de actividad empresarial independiente.

Las ayudas solo se concederán para la creación de empleo en centros de trabajo domiciliados en el municipio de Illueca.

##### 2. Beneficiarios

Podrán acogerse a esta convocatoria aquellas personas físicas o jurídicas que se hayan establecido como trabajadores autónomos desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

##### 3. Compatibilidad con otras ayudas.

Las subvenciones concedidas serán compatibles con otras ayudas otorgadas por otras Administraciones públicas, Instituciones y Diputación Provincial de Zaragoza.

En el caso de que se hayan solicitado otras subvenciones se hará constar en la instancia y su otorgamiento será comunicado al Ayuntamiento de Illueca. El importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas, supere el coste de la actividad, de conformidad con la Ley General de Subvenciones.

##### 4. Subvenciones y cuantías

Por el establecimiento por cuenta propia, las personas desempleadas inscritas como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, podrán solicitar las siguientes ayudas:

1. Gastos por puesta en marcha e inicio de la actividad. El importe de la subvención será del 50% de la inversión realizada.

2. La cuota correspondiente a la cotización ante la Seguridad Social, entendiéndose como tal la que resulte de la aplicación de la base mínima para cada uno de los supuestos que contempla la ley, hasta un máximo de seis meses. En el caso de profesionales, la cuota correspondiente a la Mutuality que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, hasta un máximo de la cuota de autónomo ante la Seguridad Social.

Todo ello hasta un máximo de 2.500 euros por solicitante.

##### 5. Condiciones de las ayudas.

El inicio de la actividad deberá producirse entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 y como máximo hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes. A estos efectos, se considerará como fecha de inicio la que conste en el documento de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos en el régimen especial por cuenta propia que corresponda o mutualidad del colegio profesional en la Comunidad Autónoma de Aragón.



Estar desempleado previamente durante al menos treinta días naturales al inicio de la actividad. A los efectos de estas bases, se considerarán trabajadores desempleados a los demandantes de empleo, no ocupados, que estén registrados en los Servicios Públicos de Empleo.

*6. Presentación de solicitudes.*

Las solicitudes se presentarán según el anexo I, incluido en las bases de esta convocatoria, en el Registro General del Ayuntamiento de Illueca, sin perjuicio de poder presentarlas en los demás lugares previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

*7. Plazo.*

El plazo de presentación de solicitudes de ayudas al fomento del empleo 2018 comenzará a partir del día siguiente a la publicación de las presentes bases en el BOPZ, en el tablón de anuncios y en la web municipal y finalizará el 31 de diciembre de 2019.

El plazo de la justificación de las ayudas concedidas expira el 17 de julio de 2020 y tendrá carácter improrrogable.

*8. Procedimiento de concesión.*

Las ayudas se otorgarán mediante concesión directa hasta agotar el crédito disponible en la aplicación presupuestaria 4330.47000, de conformidad con el presupuesto municipal para el ejercicio 2019, según el orden en que la solicitud haya tenido entrada en cualquiera de los registros previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, siempre que se cumplan los requisitos y se acompañe la documentación requerida en estas bases.

Illueca, a 10 de enero de 2019. — El alcalde, Ignacio Herrero Asensio.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 198

#### AYUNTAMIENTO DE ILLUECA

*ANUNCIO relativo al acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Illueca, de fecha 20 de diciembre de 2018, por el que se aprueba inicialmente la modificación puntual núm. 6 del PGOU de Illueca.*

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de modificación puntual núm. 6 del PGOU de este municipio, se somete a información pública por plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

Durante dicho plazo, podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales del Ayuntamiento de Illueca, para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://illueca.sedelectronica.es>].

Quedan suspendidas las licencias de parcelación, edificación y demolición en las siguientes áreas afectadas ya que suponen una modificación del régimen urbanístico vigente.

Las áreas afectadas son las siguientes:

Sector 3 "Río Aranda", sector 5 "San Babil", sector 7 "Brea", sector 1 "Arrabal", unidad de ejecución núm. 7 "Gotor".

Generación de nuevas unidades de ejecución UE 15 y UE 16.

Illueca, a 10 de enero de 2019. — El alcalde, Ignacio Herrero Asensio.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 197

#### AYUNTAMIENTO DE LA ZAIDA

*ANUNCIO relativo a la convocatoria y bases reguladoras de concurso-oposición para la provisión de una plaza de alguacil operario de servicio múltiples, vacante en la plantilla de personal de este Ayuntamiento.*

Primera. — *Objeto de la convocatoria.*

Es objeto de las presentes bases la contratación de una plaza de alguacil operario de servicios múltiples, mediante concurso-oposición, en régimen de personal laboral fijo.

Las funciones que tienen encomendadas la plaza referida son las siguientes:

1. Traslado, recepción, entrega y recogida de enseres relacionados con la actividad del Ayuntamiento.
2. Limpieza de calles, incluida la limpieza con la barredora y sulfatado de hierbas.
3. Limpieza, poda, regado y cuidado de los jardines y árboles. Se incluyen los jardines y árboles de las piscinas.
4. Practicar las notificaciones y citaciones que le encomiende el alcalde, concejal responsable o secretario, al igual que las del Juzgado de Paz y Registro Civil.
5. Atención al servicio de calefacción de inmuebles municipales y escuelas.
6. Control y mantenimiento de llaves, herramientas, maquinaria y vehículos, llevando inventario sobre los mismos.
7. Bandos públicos por megafonía, colocación de información y bandos en el tablón de edictos y en la APP municipal, y colocación de carteles por el municipio.
8. Limpieza y mantenimiento del cementerio municipal.
9. Vigilancia y control de los servicios de agua, alcantarillado, alumbrado público, comunicando al alcalde, concejal responsable o secretario las incidencias. Mantenimiento de las bocas de riego e incendio y limpieza de registros.
10. Limpieza de pabellones de deportes y festejos, recinto escolar, frontón municipal, pista de deportes al aire libre y recinto exterior de la pista de pádel.
11. Limpieza y ordenación de los almacenes municipales.
12. Limpieza de antiguas aulas prefabricadas (excepto ludoteca), limpieza centro joven (una vez por semana).
13. Realizar el servicio de biblioteca y limpieza del recinto.
14. Pequeñas obras de mantenimiento en albañilería, fontanería y electricidad en instalaciones municipales.
15. Realizar pedidos a proveedores y proveer de todo tipo de materiales.
16. Acompañar al arquitecto municipal y a los técnicos de otras instituciones en visitas de inspección o comprobación.
17. Acompañar a los miembros de la corporación en sus funciones públicas cuando así lo requieran.
18. Acompañar a máquinas de arreglos de caminos.
19. Colaborar en la atención al público en las dependencias municipales, haciendo fotocopias, recogiendo el correo, recogiendo documentación de ciudadanos, mostrando planos catastrales y, en los casos en los que se le requiera, realizar trabajos de oficina de escasa dificultad que le sean encargados por los miembros de la corporación, secretario y auxiliar, etc.
20. Colaboración en trabajos relacionados con fiestas, actividades culturales, deportivas y cualesquiera otros trabajos afines a la categoría del puesto que le sean encomendados por el alcalde o concejal responsable y sean necesarios por razón del servicio.
21. Conducción de vehículos con permiso B.
22. Recopilación y envío de datos al periódico comarcal.



23. Cualquier otra tarea que se le encomiende relacionada con su puesto de trabajo o que pueda serle atribuida.

24. Deberá hacer uso del medio que le facilitará el Ayuntamiento que le permita comunicarse, dentro y fuera de la jornada de trabajo, con los miembros del Ayuntamiento y personal del mismo.

25. Deberá hacer uso de los equipos de protección individual concernientes al puesto de trabajo, de forma inexcusable.

Segunda. — *Modalidad del contrato.*

La modalidad del contrato es la de personal laboral de carácter fijo regulada en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Las condiciones serán las establecidas en la legislación laboral. La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, fijando como días de descanso el sábado y el domingo, salvo necesidades del servicio en casos excepcionales. El horario de trabajo se fijará por la Alcaldía. El desempeño del puesto de trabajo conlleva disponibilidad horaria para poder atender fuera del horario normal las contingencias que puedan producirse.

Las retribuciones son las fijadas en el presupuesto.

Tercera. — *Condiciones de admisión de aspirante.*

Para formar parte en las pruebas de selección será necesario reunir, entre otros, los requisitos establecidos en el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

a) Ser español, nacional de algún estado miembro de la Unión Europea o extranjero con residencia legal en España.

b) Tener cumplidos 18 años y no exceder en su caso de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas o de órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al cuerpo o escala de funcionario o para ejercer empleos o cargos públicos por resolución.

d) Estar en posesión de Título de Graduado Escolar, título en Educación Secundaria o equivalente, Formación Profesional de primer grado o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias. En caso de titulación obtenida en el extranjero, deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación; además se adjuntará al título su traducción jurada.

e) Estar en posesión del permiso de conducir B.

Las condiciones exigidas en la presente base deberán poseerse el día que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

Cuarta. — *Forma y plazo de presentación de instancias.*

Las solicitudes requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, se dirigirán al señor alcalde presidente del Ayuntamiento de La Zaida (teléfono 976 178 401 y fax 976 178 758, y e-mail lazaida@dpz.es) y se presentarán en el Registro de Entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el BOPZ.

La solicitud que se presentará en el modelo que se incorpora a las presentes bases deberá ir acompañada por:

—Fotocopia DNI o en su caso documento que acredite la identidad del aspirante.

—Documentos que acrediten que el aspirante cumple los requisitos de admisión exigidos en la base tercera de la presente convocatoria

—Currículum vitae del aspirante, para valorar en la fase de concurso.

—Documentos acreditativos de los méritos que se aleguen a efectos de valoración en la fase de concurso.

Quinta. — *Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un mes declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en BOPZ y en el tablón de edictos del Ayuntamiento, se concederá un plazo de diez días hábiles para la subsanación.



Transcurrido el plazo de la subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el BOPZ y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse todas las pruebas.

Sexta. — *Tribunal calificador.*

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, deberán estar en posesión de una titulación de igual o superior a la requerida para el puesto de trabajo que deba proveerse y pertenecer al mismo grupo o grupos superiores.

El tribunal estará constituido:

PRESIDENTE:

Secretario (el de la Corporación o funcionario de habilitación nacional en quien delegue).

VOCALES: Tres vocales designados por la Alcaldía, que habrán de ser empleados públicos.

El tribunal quedará integrado también por los suplentes respectivos que simultáneamente con los titulares se designe.

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la presencia, al menos, de la mitad más uno de sus miembros, titulares o suplentes, ni sin la presencia del presidente y el secretario.

Séptima. — *Tribunal calificador y desarrollo del proceso.*

7.1. Procedimiento de selección:

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

—Oposición.

—Concurso.

7.2 FASE DE OPOSICIÓN:

La fase de oposición consistirá en la realización de dos pruebas eliminatorias y obligatorias para todos los aspirantes. Todos los ejercicios serán obligatorios y eliminatorios; solo podrán pasar al siguiente ejercicio los aspirantes que hayan superado el anterior.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el tribunal, antes de realizar los ejercicios. En cualquier momento el tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su identidad.

Los candidatos deberán acudir provistos del DNI, o en su defecto pasaporte, carné de conducir, tarjeta legal de residencia en España, así como por bolígrafo azul.

Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

*PRIMER EJERCICIO:* De carácter teórico, consistirá en responder a un cuestionario o test sobre el temario del anexo I de la convocatoria. Se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 5 puntos.

*SEGUNDO EJERCICIO:* De carácter práctico, destinado a evaluar los conocimientos del aspirante en funciones propias de la plaza, que consistirá en la realización de unas pruebas prácticas sobre tareas o cometidos propios de la plaza enumerados en base primaria y el temario establecido en la convocatoria.

Este ejercicio se valorará de 0 a 8 puntos, siendo necesario para aprobar un mínimo de 4 puntos.

Para la realización de ambos ejercicios, el tribunal estimará, y decidirá previamente a realizar los ejercicios, el tiempo que los opositores dispondrán para ello, no siendo superior a sesenta minutos para el primer ejercicio. Los aspirantes serán convocados para la realización de los ejercicios en un llamamiento único. Quedarán decaídos en todos sus derechos los que no comparezcan en lugar, día y hora fijados para realizarlos.

7.3. FASE DEL CONCURSO:

Los aspirantes que hayan superado las pruebas de oposición se les valorará en la fase de concurso los méritos que aleguen, siendo los méritos computables:

FORMACIÓN:

Por poseer título superior al exigido en la convocatoria: 1 punto por cada uno, con un máximo de 2 puntos.



Por cursos formativos directamente relacionados con la plaza a cubrir, hasta un máximo de dos puntos. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas y multiplicadas la suma de las mismas por 0,01 puntos. Dichos cursos deberán haber sido impartidos por centros oficiales de formación acreditados.

**EXPERIENCIA:**

Por cada mes de servicio prestado en puestos similares de la Administración pública, 0,10 puntos, con un máximo de 1 punto. Dicha experiencia debe ser acreditada mediante certificado expedido por la Administración pública donde se hayan prestado los servicios.

Por cada mes de servicio prestado en puestos similares en la empresa privada, 0,10 puntos, con un máximo de 1 punto. Dicha experiencia se acreditará mediante copia del contrato de trabajo y vida laboral de la Seguridad Social.

En todo caso, a petición del tribunal y en el plazo y condiciones que este decida, se podrán realizar las comprobaciones o verificaciones oportunas.

Los méritos que no resulten suficientemente acreditados no serán valorados; además si en su caso se probase la falsedad de lo alegado, quienes en ella incurran serán excluidos del proceso selectivo.

**Octava. — Calificación.**

La puntuación total de la fase de concurso y de oposición será de un máximo de 24 puntos, repartidos 18 puntos como máximo en la fase de oposición y 6 puntos en la fase de concurso.

**Novena. — Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramiento.**

Concluidas las pruebas, el tribunal hará pública la relación de puntuaciones obtenidas por los candidatos por orden de puntuación y se elevará al órgano competente propuesta del candidato que haya obtenido mayor puntuación, y en consecuencia aprobado el concurso oposición, para la formalización del contrato.

En caso de empate, primará la puntuación obtenida en la fase de oposición. Si persistiera el empate, el mismo se resolvería por sorteo.

En dicho contrato habrá un período de prueba de dos meses. Será el Pleno del Ayuntamiento el órgano competente para determinar la superación o, en su caso, la falta de superación de dicho período de prueba.

El tribunal no podrá proponer a un número superior al número de plazas convocadas, en este caso una.

Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anterior será nula de pleno derecho.

No obstante lo anterior, el tribunal elaborará una relación complementaria de los aspirantes que habiendo superado las pruebas no hayan obtenido plaza, para su posible nombramiento, en caso de producirse renuncia del aspirante seleccionado antes de su nombramiento, antes de la formalización del contrato o durante el período de prueba.

**Décimo. — Incidencias.**

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo la jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la jurisdicción social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante el Pleno del Ayuntamiento, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, a partir del día siguiente al de la publicación de su anuncio en el BOPZ (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases será de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; la Ley 7/1999, de 9 de abril, de la Administración Local de Aragón; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos



de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del estado; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

#### ANEXO I

##### **Temario**

1. Constitución española 1978. Principios generales.
2. Estatuto de Autonomía de Aragón. Nociones básicas.
3. Régimen local. El municipio, concepto, organización, régimen jurídico.
4. Procedimiento Administrativo Común. Nociones básicas, principios generales.
5. El municipio de La Zaida: nombre de calles, sitios de interés público.
6. Ayuntamiento de La Zaida: características y ubicación de las instalaciones y edificios públicos.
7. Operaciones matemáticas simples: sumas, restas, divisiones, multiplicaciones, regla de tres.
8. Reglas básicas de ortografía.
9. Conceptos básicos de seguridad en el trabajo de alguacil y servicios múltiples.
10. Conceptos básicos de limpieza pública, albañilería, jardinería, fontanería y carpintería.
12. Conocimiento de herramientas, utensilios y maquinarias básicas en trabajos de limpieza pública, jardinería, albañilería, carpintería.

#### ANEXO II

##### **Convocatoria y pruebas de selección de personal laboral alguacil operario de servicios múltiples por concurso oposición**

##### *Modelo de solicitud*

1. Datos solicitante:  
 Nombre y apellidos: ....  
 Número DNI/pasaporte/otros: ....  
 Dirección: ....  
 Municipio: ....  
 Provincia: ....  
 Código postal: ....  
 Teléfono: .....  
 E-mail: ....  
 Móvil: ....
2. Expone:  
 Primero. — Que vista la convocatoria anunciada de la plaza de alguacil y operario de servicios múltiples, en régimen laboral, mediante contrato fijo, conforme a las bases que se publican el BOPZ número .... de fecha ....  
 Segundo. — Que cree reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.  
 Tercero. — Que declara conocer las bases generales de la convocatoria relativas a las pruebas de selección de personal laboral de la plantilla municipal.
3. Documentación a aportar:  
 —Fotocopia del DNI, o en su caso, pasaporte debidamente compulsado.  
 —Vida laboral y currículum vital del aspirante, para valorar en la fase de concurso  
 —Documentación acreditativa de cumplir los requisitos de admisión exigidos en la base tercera de la convocatoria  
 —Documentación acreditativa de los méritos que se aleguen a efectos de valoración en la fase de concurso (contratos laborales, certificados, diplomas de cursos, etc.).

SR. ALCALDE—PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LA ZAIDA (ZARAGOZA)



N  
P  
O  
B

Contra la presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Pleno de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Zaragoza, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente

La Zaida, a 20 de diciembre de 2018. — El alcalde, Salvador Soriano Casamián.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 173

#### AYUNTAMIENTO DE PEDROLA

Comunicada por Mónica Tatu, con DNI núm. X-6.642.798-F, y con domicilio a efectos de notificación en calle Pignatelli, 8, de Pedrola, la intención de iniciar la actividad de licencia de funcionamiento del bar Las Vegas, a ubicar en avenida Virgen del Pilar, 24, local, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento del artículo 16 de la Ley 11/2005, de 28 de diciembre, reguladora de los Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, se procede a abrir período de información pública por el plazo de un mes desde la inserción del presente anuncio en la sección provincial de Zaragoza del "Boletín Oficial de Aragón" (BOPZ), para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

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

Pedrola, a 10 de enero de 2019. — El alcalde, Felipe Ejido Tórmez.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 202

#### AYUNTAMIENTO DE UTEBO

Habiendo sido aprobadas provisionalmente la modificación de varias ordenanzas fiscales, transcurrido el plazo de exposición pública sin que en el mismo se haya presentado reclamación o alegación alguna respecto de las que a continuación se relacionan, se consideran aprobadas definitivamente, siendo el texto íntegro de las mismas el que a continuación se detalla:

#### MODIFICACIONES

##### *Ordenanza fiscal del impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana*

Artículo 11bis. 1 Los sujetos pasivos gozarán, en la cuantía y condiciones establecidas en este artículo, de una bonificación en la cuota íntegra del impuesto, en las transmisiones de terrenos, y en la transmisión o constitución de derechos reales de goce limitativos del dominio, realizadas a título lucrativo por causa de muerte a favor de los descendientes y adoptados en primer grado, los cónyuges y los ascendientes y adoptantes en primer grado.

2. Cuando el bien adquirido sea la vivienda habitual del heredero se aplicarán las siguientes bonificaciones en función de los ingresos de este:

Ingresos	Bonificación
Hasta 27.241,20 euros	95%
Desde 27.241,21 hasta 36.321,60 euros	75%
Desde 36.321,61 hasta 45.402,00 euros	55%
Resto de ingresos	10%

3. Cuando el bien adquirido sea la vivienda habitual del causante se aplicarán las siguientes bonificaciones en función de los ingresos del heredero:

Ingresos	Bonificación
Hasta 27.241,20 euros	75%
Desde 27.241,21 hasta 36.321,60 euros	45%
Resto de ingresos	0

Por vivienda habitual del causante se entiende aquella en la que haya figurado empadronado el mismo de forma ininterrumpida durante, al menos, los dos años anteriores a la transmisión o desde el momento de la adquisición si dicho plazo fuese inferior a los dos años.

No obstante, si a la fecha de devengo la residencia efectiva era en otro domicilio del que no era titular, será vivienda habitual la que tenía esa consideración dentro de los dos años anteriores al fallecimiento y no haya sido cedida a terceros en dicho período.

Esta bonificación no se aplicará simultáneamente con la establecida en el punto segundo de este artículo.

4. Cuando el bien adquirido sean los terrenos del causante utilizados en el desarrollo de la actividad de una empresa individual que ejerza de forma habitual, personal y directa con el causante, se aplicarán las siguientes bonificaciones en función del valor catastral de los mismos:

Valor catastral del suelo	Bonificación
Hasta 25.000,00 euros	75%
De 25.000,01 a 50.000,00 euros	50%
Más de 50.000,00 euros	0

Para gozar de esta bonificación será necesario que el/los herederos continúen con la actividad de forma directa.

5. Los sujetos pasivos, a los efectos de aplicar las bonificaciones previstas en los puntos dos y tres de este artículo y para valorar los ingresos, deberán presentar la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas correspondientes al ejercicio anterior, o autorizar al Ayuntamiento de Utebo para la consulta de datos.

6. El disfrute definitivo de estas bonificaciones queda condicionado al mantenimiento de la adquisición en el patrimonio del adquirente durante los cinco años siguientes a la muerte del causante, salvo que muriera el adquirente dentro del plazo. En caso de no cumplirse este requisito de permanencia, el sujeto pasivo deberá satisfacer la parte del impuesto que hubiese dejado de ingresar como consecuencia de la aplicación de la bonificación, así como los intereses de demora, presentando en el plazo de un mes desde la transmisión o cambio de domicilio, la oportuna declaración.

**Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la utilización  
de los servicios de recogida y albergue de animales**

*Sujeto pasivo*

Artículo 3. Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley general Tributaria que resulten beneficiarios o afectados, por ser los propietarios de los animales, por los servicios o actividades locales prestados o realizados por este Ayuntamiento conforme el artículo 2 de esta Ordenanza.

Las presentes modificaciones entrarán en vigor a partir de su publicación en el BOPZ, y permanecerán vigentes sin interrupción, en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

*Aprobación*

Las presentes ordenanzas fueron aprobadas, con carácter definitivo el 3 de enero de 2019.

Contra la aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Aragón en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la aparición de este edicto en la sección provincial del "Boletín Oficial de Aragón" (BOPZ).

Utebo, a 10 de enero de 2019. — El alcalde, Miguel Dalmau Blanco.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

Núm. 199

#### COMARCA DE VALDEJALÓN

Aprobados por resolución 2/2019 de 9 de enero de 2019 de la Presidencia los siguientes padrones cobratorios:

—Tasa por servicio de ayuda a domicilio, correspondiente al mes de octubre de 2017.

—Precio público por el servicio de comedores sociales correspondientes al mes de diciembre de 2017.

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

Simultáneamente se anuncia el inicio del período de cobranza en voluntaria, durante el período comprendido entre el 30 de noviembre al 30 de enero de 2018.

#### *Forma de pago*

Mediante domiciliación bancaria o ingreso en cuenta de titularidad comarcal.

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

Contra el acto de aprobación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización de la presente exposición pública, podrá formularse ante la Presidencia, recurso de reposición, en los términos regulados por el artículo 14.2 del texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Dicho recurso deberá ser resuelto en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su presentación, siendo el silencio administrativo negativo.

La Almunia de Doña Godina, a 10 de enero de 2019. — La presidenta, Marta Gimeno Hernández.

## SECCIÓN SÉPTIMA

### ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### Juzgados de lo Social

**Núm. 91**

**JUZGADO NÚM. 5**

*Cédula de notificación*

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que se ha dictado resolución el día de la fecha declarando la insolvencia del ejecutado en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales, registrado con el núm. 167/2018, cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta Oficina Judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de la misma.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a José Antonio Sánchez Marzo, en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ.

En Zaragoza, a veintisiete de diciembre de dos mil dieciocho. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

# BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-1 · 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](mailto:bop@dpz.es) / [imprenta@dpz.es](mailto: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**.

El "Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza" puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o [www.dpz.es](http://www.dpz.es)