



SUMARIO

SECCIÓN TERCERA

Excmo. Diputación Provincial de Zaragoza

Anuncio relativo a decreto por el que se resuelve la convocatoria correspondiente al «Plan de autoempleo femenino en la provincia de Zaragoza para el año 2019»	2
---	---

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio relativo a la fecha de celebración del primer ejercicio para la provisión de un puesto de trabajo de técnica/o medio de Prevención, de la plantilla de personal laboral	4
Anuncio relativo a notificación colectiva de la prescripción extintiva, por el transcurso del plazo legal, de obligaciones reconocidas y devolución de ingresos	5
Anuncio relativo a la aprobación inicial de estudio de detalle para la determinación de las alturas de plantas bajas para todos los puntos de la parcela sita en colonia de San Lamberto, 9, en el área 61	9
Anuncio relativo a la aprobación inicial de la modificación aislada 173 del documento de revisión del PGOU de Zaragoza vigente, unidad de ejecución núm. 2 del área G-11/16-1 (entorno del pabellón Príncipe Felipe).....	10

Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Android Industries Zaragoza, S.L., para los años 2019-2022	11
---	----

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Ayuntamiento de Alberite de San Juan	44
Ayuntamiento de Alborge	45
Ayuntamiento de Ambel	47

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 2	49
Juzgado núm. 3	50
Juzgado núm. 4	51
Juzgado núm. 6 (5)	52
Juzgado núm. 7 (4)	57

SECCIÓN TERCERA

Núm. 10622

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

ÁREA DE CIUDADANÍA

Por decreto de la Presidencia de la Corporación número 3373, de fecha 4 de diciembre de 2019, se resolvió la convocatoria correspondiente al «Plan de autoempleo femenino en la provincia de Zaragoza para el ejercicio 2019», cuya relación de beneficiarios, proyecto, presupuesto, ayuda solicitada y subvención concedida figura en el anexo I y la relación de solicitudes excluidas figura en el anexo II.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el señor presidente de la Corporación en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación, de conformidad con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas, sin perjuicio de interponerse directamente en el plazo de dos meses recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso administrativa.

No obstante, el interesado puede ejercitar, en su caso, cualquier otro que estime procedente.

Zaragoza, 5 de diciembre de 2019. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

ANEXO I DECRETO

Plan autoempleo femenino 2019

Solicitante	Proyecto	Presupuesto	Ayuda solicitada	Subvención
ANDREEA ENACHE	CAFETERÍA ANDREA	11.966,79	6.000,00	4.972,77
ANDREEA LAVINIA CROITORU	ESTABLECIMIENTO DE BEBIDA	4.084,00	4.000,00	3.200,00
ARANTXA CARBONELL GABARRE	YAS HOME- TEXTIL HOGAR	4.034,42	3.771,37	3.017,10
BEATRIZ ARÉVALO GUERRERO	PAN Y MAS	5.672,89	4.183,22	3.750,67
CAROLINA FORCÉN MORENO	FISIOTERAPIA	6.344,89	1.285,72	1.252,66
CASSANDRA MELCARNE	LIBERA ESPACIO DE SALUD	5.243,01	4.210,60	3.368,48
COUMBA SALL	ALICE INTERNATIONAL CONSULTING	18.361,02	2.713,11	2.170,49
CRISTINA LECIÑENA PÉREZ	ASESORÍA ARGOS	7.860,24	5.914,00	1.290,56
DANIELA NICA	ESTABLECIMIENTO DE ALIMENTACIÓN	8.264,66	5.204,27	4.163,42
DIANA MALDONADO CIUDAD	SERVICIOS DE GESTORÍA MALDONADO	607,42	542,07	433,66
ELISA PÉREZ CALVO	DELISA	6.563,71	491,31	491,31
ERIKA MORALES CERDÁN	SALÓN DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA	12.919,88	4.597,69	3.678,15
ESTELA FRANCO RODRÍGUEZ	LIBERA ESPACIO DE SALUD	5.470,28	4.932,15	2.922,88
EVA CIUDAD ARDUÑA	EVENTOS 13	6.303,23	4.065,54	3.965,98
HERMELINDA FLORIAN LABORDA	HERMELINDA	808,41	437,52	437,52
INA PLAMENOVA GEORGIEVA	BAR LA CONVIVENCIA	16.341,60	1.300,00	1.300,00
LAURA ALARES MONTESINOS	SONN PELUQUERÍA	20.100,47	2.327,36	2.327,36
LAURA LEÓN MORLANS	DULCE CAPRICHIO	11.491,32	3.999,24	3.199,39
Mª DE LOS ÁNGELES UVIÑA PÉREZ	BIO KIRÉ TIENDA ONLINE DE COSMÉTICA NATURAL, ECOLÓGICA Y ORGÁNICA	23.193,86	1.956,30	1.565,04
Mª PAZ BENEDÍ CARO	DOCENTE	206,90	196,40	157,12
MARÍA DEL CAMPO PALACIOS	GLORIA BENDITA	7.887,71	5.338,60	5.338,60
MARIA ESTHER CALAHORRA MELERO	TIENDA ROPA INFANTIL Y JUVENIL	6.944,23	2.136,84	2.133,84
MARTA LASERNA AGUERRI	COMERCIO MENOR PRODUCTOS DE LIMPIEZA Y PERFUMERÍA	7.910,92	6.300,00	3.757,04
MERCEDES CORTÉS BARRADO	ENTRE COSTURAS	5.168,87	4.090,73	3.272,58
MÓNICA PÉREZ LUZ	EL GOLOSO	10.271,91	2.779,63	2.779,63
MÓNICA PÉREZ SUÁREZ	EL SUEÑO DE EDAIMA	15.566,73	6.000,00	6.000,00
NATALIA MAYORAL LAHUERTA	BIOESCUELA Y ENERGÍAS RENOVABLES	324.191,00	4.112,81	3.290,25
OBDULIA FRANCO LÓPEZ	COCINA PROFESIONAL	4.845,24	2.910,00	2.910,00
PATRICIA ARMINGOL ASÍN	PROFESIONAL DE ESTÉTICA	2.078,86	582,51	466,01
REBECA CASADO CORNAGO	MON AMI	5.833,57	3.968,76	3.175,01
TANIA BLANCO RODRÍGUEZ	COMERCIO AL POR MENOR DE PRENDAS DE VESTIR	13.615,80	4.057,11	3.428,21
	TOTAL	580.153,84	104.208,46	84.215,73



BOPN

ANEXO II AL DECRETO

Solicitudes excluidas

Solicitante	Motivo de exclusión
ANA BELÉN PUYAL MARTÍNEZ	NO PRESENTA SUBSANACIÓN
BEGOÑA GARCÍA CABO	PRESENTA SOLICITUD FUERA DE PLAZO
CLAUDIA PERALTA GRIJALVA	NO PRESENTA SUBSANACIÓN
DEISLAVA MARINOVA HRISTOVA	NO PRESENTA SUBSANACIÓN
ELENA REAL SANCHO	NO PRESENTA SUBSANACIÓN
MINNA MARGARITA HERRA DE LA ROSA	INCUMPLE REQUISITO CLÁUSULA CUARTA DE LAS NORMAS DE LA CONVOCATORIA
ROSA LINDA CASTRO GONZÁLEZ	NO PRESENTA SUBSANACIÓN
SABINA ARA LABORDA	NO PRESENTA SUBSANACIÓN



SECCIÓN QUINTA

Núm. 10562

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

ÁREA DE PRESIDENCIA, HACIENDA E INTERIOR

Oficina de Recursos Humanos

El tribunal de selección encargado de juzgar el concurso-oposición convocado para la provisión de un puesto de trabajo de técnica/o medio de Prevención, de la plantilla de personal laboral, clasificado en el grupo B del Ayuntamiento de Zaragoza, mediante ingreso por el turno libre de consolidación de empleo temporal (CET) y el sistema selectivo de concurso-oposición, ha acordado que el primer ejercicio del proceso selectivo tenga lugar el día 17 de enero de 2020, a las 9:00 horas, en el aula 1 del Parque de Bomberos (sito en calle Valle de Broto, de Zaragoza).

Los aspirantes deberán ir provistos de DNI o documento equivalente (pasaporte o carné de conducir).

Lo que se hace público para general conocimiento.

I. C. de Zaragoza, a 4 de diciembre de 2019. — El secretario del tribunal de selección, Juan Lahoz Lafuente.

SECCIÓN QUINTA

Núm. 10484

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

ÁREA DE PRESIDENCIA, HACIENDA E INTERIOR

Servicio de Tesorería

ANUNCIO por el que se procede a la notificación colectiva de la prescripción extintiva por el transcurso del plazo legal de obligaciones reconocidas y devoluciones de ingresos.

Habiendo sido sometido a información pública y audiencia de los interesados, mediante anuncio núm. 4375, publicado en el BOPZ núm. 118, de fecha 27 de mayo de 2019, expediente relativo a la prescripción extintiva por el transcurso del plazo legal de obligaciones reconocidas y devoluciones de ingresos de las que derivan órdenes de pago de las mismas por 20.704,72 euros, todas ellas expedidas en el ejercicio 2014, y respecto de las cuales han transcurrido más de cuatro años desde la última notificación o intento conducente a realizar el pago o la devolución sin que posteriormente el interesado haya realizado trámite alguno de los requeridos para poder hacer efectivo el pago, de acuerdo con lo establecido en los artículos 66 d) de la Ley 58/2006, de 17 de diciembre, General Tributaria, y 25.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Transcurrido dicho período de información y audiencia pública, y de conformidad con lo establecido en la Instrucción de 23 de agosto de 2017 del titular del Órgano de Apoyo al Gobierno de Zaragoza, se procede por la Unidad Central de Contabilidad y Tesorería a notificar mediante publicación sustitutiva de la notificación personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1, primer párrafo, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la siguiente resolución dictada por la consejera de Presidencia, Hacienda e Interior en fecha 28 de noviembre de 2019:

Primero. — Declarar la prescripción por el transcurso del plazo legal de las obligaciones reconocidas y devoluciones de ingresos de las que derivan órdenes de las mismas, cuya relación figura en el anexo 1, por un total de 20.704,72 euros, todas ellas expedidas en el ejercicio 2014, de acuerdo con lo establecido en los artículos 66 d) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y 1964 del Código Civil.

Segundo. — Regularizar los saldos y registros contables que resultan de dicha declaración de prescripción, procediéndose a anular obligaciones y órdenes de devolución de ingresos y, por consiguiente, a dar de baja en contabilidad la cantidad de 20.704,72 euros, correspondiente a las obligaciones reconocidas y devoluciones de ingresos contraídas en el año 2014.

Tercero. — Dar traslado del presente decreto al Servicio de Contabilidad para proceder a efectuar las operaciones contables correspondientes.

Cuarto. — El presente decreto se inscribirá en el Libro de Decretos de Órganos Unipersonales.

I. C. de Zaragoza, a 2 de diciembre de 2019. — El jefe de la Unidad Central de Contabilidad y Tesorería, Manuel Galochino Moreno

ANEXO I

Relación que se cita

Exp. pago	Fecha	Tercero	CIF	Importe
400256	2014/01/31	BELTRAN JULIAN SERGIO	*5*7*9*9*	5,63
400258	2014/01/31	DE PABLO ZUÑIGA ELISA	7*9*8*2**	188,14
400271	2014/01/31	PEMPSIS-ETT-SL	J50793132	507,06
400277	2014/01/31	RUBERTE MIGUEL JESUS	*6*3*7*0*	42,28
400311	2014/01/31	GONZALEZ VAELLO ELIAS	1*3*9*1**	390,00
400317	2014/01/31	PARDOS GARCIA MANUEL	*7*2*9*7*	49,91

Exp. pago	Fecha	Tercero	CIF	Importe
400463	2014/02/14	MILLAN FERNANDEZ JOSE-MIGUEL	1*4*0*9**	11,76
400488	2014/02/14	DIAZ ROCHE PEDRO-ANTONIO	*7*5*4*0*	4,28
400498	2014/02/14	NAGUILA CEBRIAN VICENTE	1*6*3*9**	12,95
400513	2014/02/14	SERRANO BRITO CARLOS	*6*1*2*0*	34,32
400577	2014/02/14	CASTRO MULOZ JUAN	0*4*9*2**	73,71
400583	2014/02/14	TELEBOMBEO-SL	B82640871	31,70
401001	2014/02/26	GARIJO ROMERA DIONISIA	*6*3*9*3*	36,66
401804	2014/03/12	ENERIZ GONZALEZ SILVIA	1*8*6*9**	15,57
401811	2014/03/12	SANITAS NUEVOS NEGOCIOS S.L.	B86331253	8,20
401854	2014/03/12	GIMENO SABIRON FELICIDAD	*7*0*4*2*	36,58
401987	2014/03/12	PARDO GARCIA ENRIQUE	1*2*0*1**	10,98
402912	2014/03/26	PARIS GARCIA M-OLGA	*9*1*3*9*	3,54
402932	2014/03/26	LUCIO GALEAS D-PATRICIO	2*2*2*4**	13,64
402943	2014/03/26	ALEXANDRA SCLAVU	*5*7*6*2**	110,58
402985	2014/03/26	BLESA VALLE MIGUEL	*7*3*1*3*	36,58
402989	2014/03/26	SERINT GRUPO HMY S L U	B99095671	16,49
404420	2014/04/16	MORENO MADURGA L.IGNACIO	2*4*6*7**	15,57
404466	2014/04/16	URREGO PEREIRA YENNY F	**1*4*0**	84,75
404470	2014/04/16	NUEVAS-FRUTERIAS-SC	J99259269	84,75
405695	2014/05/09	REBULL FATSINI JOSE-SEBASTIAN	*8*7*6*5*	145,90
406113	2014/05/14	JACA PINZOLAS FCO-JAVIER	1*8*3*5**	15,23
406128	2014/05/14	FATMI YAHYA	*4*1*8*1*	36,31
406129	2014/05/14	SANJUAN MOLINERO ADRIAN	*7*4*4*2*	137,30
406147	2014/05/14	SANJUAN VICENTE FERMIN	1*3*8*5**	469,99
406154	2014/05/14	COULIBALY HAROUNA	*2*1*3*8**	6,33
406168	2014/05/14	PEÑA ROYO RICARDO	*8*2*9*5*	64,80
406179	2014/05/14	LAITA CHOLIZ LUIS-ALFONSO	7*0*3*2**	84,75
407359	2014/05/30	LANZAROTE MUÑOZ M-CARMEN	*9*8*5*0*	34,31
407407	2014/05/30	PATRAUCIANU CRISTINA	*13*5*9**	6,60
407433	2014/05/30	RUBIO ANDRES TOMAS	1*3*8*4**	23,67
407531	2014/06/02	ESPARTOSA BORAO PILAR	*6*2*4*1*	24,57
407993	2014/06/09	CORTES CLAVER JOSE-JUAN	2*1*4*8**	2,52
407995	2014/06/09	SANCHEZ LOPEZ JUAN-CARLOS	*5*8*3*0*	11,91
408266	2014/06/13	PEREZ RODRIGUEZ CARLOS	7*7*3*8**	1,92
408292	2014/06/13	C.G. PEREZ,SILVESTRE 033	H50462670	9,33
408317	2014/06/13	PELEGRINA LOSCOS M VALENTIN	*5*4*3*0*	75,51
408352	2014/06/13	MUÑOZ GARAGALZA M-CARMEN	1*0*3*4**	199,76
408744	2014/06/16	COGOLLOR GIMENO L.-JAVIER	*9*0*1*2*	5,61
409591	2014/07/02	PIAZUELO QUEIXALOS MILAGROS	*6*1*7*1*	191,95
409601	2014/07/02	STADIUM CASABLANCA	G50084649	40,10
409610	2014/07/02	OSAS BEAUTY	*58*4*8**	183,65
409614	2014/07/02	STADIUM CASABLANCA	G50084649	0,45
409618	2014/07/02	GARCIA VERA TOMAS-LUIS	1*8*3*0**	46,53
409640	2014/07/02	NAVARRO KNECHT F.JAVIER	*9*1*6*6*	31,15
409644	2014/07/02	PEÑA CEBOLLA M-CONCEPCION	1*7*0*4**	53,76
409646	2014/07/02	APETROAIE CIPRIAN	*43*5*2**	41,18
409684	2014/07/02	HUCHE PARDO BERNARDO	*7*4*0*2*	240,43
409697	2014/07/02	CALIFORNIA-SC	J50551431	234,56
411530	2014/08/04	SERRANO ALONSO JUAN-JOSE	4*4*2*3**	68,65
411555	2014/08/04	MARCOS CARRION HONORATO	*7*1*9*6*	257,29
411560	2014/08/04	MARTI GARCIA PILAR	1*3*6*0**	240,29
411562	2014/08/04	LOPEZ GOMEZ M-CARMEN	*7*3*7*1*	240,24
411566	2014/08/04	GRACIA VISCASILLAS FAUSTO	1*1*0*9**	62,02
411629	2014/08/05	RODRIGUEZ CASANOVA MANUEL	*4*2*9*8*	69,85
411670	2014/08/05	TOBARUELA LANA M-ROSARIO	2*1*0*3**	68,65
411704	2014/08/05	PUYO AYALA JESUS	*6*4*3*1*	243,50
411709	2014/08/05	ESTELLA FLORES MARIA	1*2*7*0**	28,74
411726	2014/08/05	GABINETE PSICOLOGIA APLICADA	J50582519	74,17
412599	2014/09/04	JURAVLE RAMSES	*39*1*9**	10,86
412624	2014/09/05	GUERRERO BERBEGAL JESUS	*7*8*8*0*	16,52
412660	2014/09/05	MOROS ZARAZAGA M-REYES	1*2*2*0**	62,30
412665	2014/09/05	ABSALON JEAN-RENE	*93*9*6**	34,32
412679	2014/09/05	TEJADA GONZALEZ JOAQUIN	*7*3*2*3*	75,51
412691	2014/09/05	J-INSERN-PATENTES-Y-MARCAS-SL	B61380788	24,68
412699	2014/09/05	LAZARO VILLANUEVA M-LUISA	1*6*5*3**	67,90
412713	2014/09/05	ESPADA PINTOR ISMAEL-VICTOR	*9*1*1*7*	49,47
412717	2014/09/05	ALONSO PIQUER PILAR	1*2*3*1**	243,50
412718	2014/09/05	CHIRIBAY NASARRE FELIPA	*7*5*1*8*	15,15
412721	2014/09/05	COLAS LOMBARD PILAR-G	1*3*4*9**	252,24



Exp. pago	Fecha	Tercero	CIF	Importe
412722	2014/09/05	LOPEZ GONZALVO MARIA	*3*9*1*7*	55,31
412871	2014/09/09	LOBON SOBRINO MODESTO	1*8*8*7**	15,57
412872	2014/09/09	SCROB LUCIAN	*49*6*7**	124,95
413416	2014/09/16	GARCIA SANCHEZ M-CARMEN	*7*1*7*0*	14,71
413426	2014/09/16	MOLINA FONTAN RITA	*5*1*5*7*	1,04
413443	2014/09/16	GALLARDO SANTOS JESUS	7*9*9*5**	31,15
413456	2014/09/16	TEJERO MUÑOZ JOSE-DANIEL	*7*4*4*9*	31,15
413462	2014/09/16	JIMENO HERRERA JAVIER	7*9*7*1**	62,30
413470	2014/09/16	MONTESINOS VIDAL ANGEL	*9*8*8*2*	34,32
413476	2014/09/16	POZO SANCHEZ FAUSTO	0*9*4*0**	15,57
413502	2014/09/16	BALLESTAR DE JESUS BENITO	*2*2*3*7*	15,57
413539	2014/09/16	MUÑOZ FERNANDEZ RICARDO	2*1*5*0**	2,20
413569	2014/09/16	FERRANDO VIRACHE JOSE	*7*6*0*1*	243,50
413573	2014/09/16	CUNCHILLOS VIDOY JUAN	1*3*4*4**	118,33
413936	2014/09/18	C.B. CHUECA BELLVIS	E99088791	2,48
414810	2014/10/06	BELIO CHECA ANGEL	*9*9*2*9*	8,26
414830	2014/10/06	AYERBE ALONSO AGUSTIN	1*2*1*2**	15,57
414831	2014/10/06	DE ANTONIO RIERA M.-PILAR	*9*8*6*1*	15,57
414864	2014/10/06	SANCHEZ DIAZ RAFAELA	1*6*1*2**	199,69
414935	2014/10/06	ORTEGA OCHOA FERNANDO	*7*3*7*4*	38,01
414946	2014/10/06	PEREZ RUE LUIS-MIGUEL	3*8*3*0**	62,65
414967	2014/10/06	GRUPO BLAZCASA SL	B50978774	55,15
415533	2014/10/17	CARNICER HENAR INMACULADA	*5*2*6*7*	10,42
415544	2014/10/17	CHECA BETEGON JAVIER	7*0*2*9**	15,14
415549	2014/10/17	MONGE RAMOS MANUEL	*7*0*1*5*	4,40
415561	2014/10/17	CALVO GARCIA-PELLICER M-MAR	7*0*7*5**	34,32
415562	2014/10/17	MARTIN ALMENARA KATIA-PILAR	*7*3*5*4*	46,72
415564	2014/10/17	MOTODIOS-SL	B99090995	7,57
415567	2014/10/17	MORTE ASENSIO JULIO-ALBERTO	1*2*5*6**	15,57
415568	2014/10/17	GALICIA AGULLED ANDRES	*8*3*4*7*	68,65
415588	2014/10/17	BALLESTEROS ESPEJO ANTONIO	7*3*3*9**	34,32
415598	2014/10/17	AGUILAR PEREZ TEODORO	*7*2*2*8*	21,14
415615	2014/10/17	PRADES RIVERES NATALIA	2*1*7*9**	34,32
415618	2014/10/17	XIA LINGYUAN	*96*5*3**	31,15
415664	2014/10/17	MARTINEZ SANTOS FCO	*6*2*4*0*	252,24
415669	2014/10/17	GUTIEZ ARRUGA M-ANGELES	1*9*1*6**	243,50
416518	2014/10/29	MEDRANO ALPUENTE CARLOS	*5*6*3*5*	208,06
416545	2014/10/29	NOGUERA LOBERA ANTONIO	1*8*4*7**	15,57
416546	2014/10/29	ROZA ALVAREZ MARTA	*2*4*0*4*	34,32
416550	2014/10/29	MONTERDE JAIME, S. TERESA	1*6*2*8**	15,57
416568	2014/10/29	HU XIAOXIAO	*59*7*2**	52,20
416606	2014/10/29	PERFUMERIAS MODERNAS S.A.	A50089507	7637,25
416809	2014/10/31	GIL PEREZ ANTONIO	*7*4*6*7*	2,23
417129	2014/11/05	BAR RESTAURANT ESQUINICA SL	B99040875	61,63
417171	2014/11/06	BEISTE CALVO FRANCISCO-JAVIER	1*5*4*8**	7,79
417274	2014/11/06	DOMINGUEZ LANCIS A. CRISTINA	*7*5*4*6*	11,34
417285	2014/11/06	GEA GOMARA M-ESTHER	1*7*1*0**	91,45
417482	2014/11/07	DIKONIKA ZARAGOZA SL	B99329971	1,11
417947	2014/11/14	GAVARA USON MARIANO	*7*2*0*9*	2,14
417982	2014/11/14	CASTELLANO BENDICHO M-JOSE	1*4*2*6**	15,57
417984	2014/11/14	RAMIREZ BENAQUE RAMON	*7*4*1*5*	15,57
418012	2014/11/14	SER4CARS 2020 S.L.	B86963030	136,60
418021	2014/11/14	LABORATORIOS ARGENOL SL	B50002914	71,40
418063	2014/11/14	GROS PUYUELO EDUARDO	2*1*5*2**	38,01
418075	2014/11/14	NAVARRO CASTILLO C. ANTONIO	*99*5*8**	10,00
419442	2014/11/27	CAGIGAL GARCIA MARCOS	*3*7*9*2*	37,07
419443	2014/11/27	DE LUCA VELASCO RAFAEL	1*9*4*4**	198,77
419445	2014/11/27	OSPINA MONTALVO N.ANGELICA	*80*1*1**	432,34
419499	2014/11/27	LONA LIZABE FRANCISCO	*7*3*5*3*	89,36
419503	2014/11/27	ANUNTIS SEGUNDA MANO ESPAÑA	B82191354	266,38
419515	2014/11/27	SIGUENZA VAL ANDRES	1*0*6*2**	34,32
419549	2014/11/27	C.P. P. VISTABELLA, SUB 5.2,1 FASE L	H50907609	566,62
419551	2014/11/27	CARRANZA SARRIA ARTURO	*7*4*1*7*	243,49
419556	2014/11/27	VALENZUELA MOYA FELIX	1*3*8*7**	39,08
419558	2014/11/27	DOMENECH ARRUEBO ANA	*6*1*2*9*	243,50
419570	2014/11/27	MAESTRO PERDICES IG.MANUEL	2*1*5*9**	62,65
420921	2014/12/01	PEIRO BUDRIA CRISTINA	*5*6*0*5*	4,60
420952	2014/12/01	PELLICER TESO JOSE-ANTONIO	2*0*6*7**	17,97
422655	2014/12/12	SDAD. ESPAÑOLA DE LIBRERIA S.A.	A28015527	102,93

N
B
O
P
N

Exp. pago	Fecha	Tercero	CIF	Importe
422666	2014/12/12	CALAHORRA MELERO P. MARIA	*7*5*4*7*	31,15
422722	2014/12/12	ROTARU RODICA	**2*6*7**	78,85
422842	2014/12/15	OTEGA DIAZ JOSE	*7*8*5*0*	233,78
423131	2014/12/16	HOSTELERIA-TORRES-TORRES-SC	J50793132	66,53
423791	2014/12/22	VILLAR MATIAS-ALBERTO	*79*4*0**	145,00
423822	2014/12/22	BEISTI FALO JOSE JOAQUIN	1*1*0*9**	182,88
424244	2014/12/31	COLAS COLAS LAMBERTO	*7*7*5*9*	59,29
424266	2014/12/31	COLAS COLAS LAMBERTO	1*3*9*6**	260,86
424737	2014/12/31	GOTOR LABAY FERNANDO	*7*5*3*1*	124,60
424744	2014/12/31	ALCOLEA PABLO BEATRIZ	2*4*2*2**	18,17
424751	2014/12/31	FONTECHA SOLORES EMILIANO	*7*9*1*0*	223,80
424766	2014/12/31	TURBICA ALVAREZ MARINA	5*0*8*6**	78,85

TOTAL: 20.704,72 EUROS.

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9932

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

ÁREA DE URBANISMO Y EQUIPAMIENTOS

Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 12 de noviembre de 2019, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

El Gobierno de Zaragoza, con fecha 12 de noviembre de 2019, acordó lo siguiente:

Primero. — Corregir el error material detectado en el apartado primero del acuerdo adoptado por el Gobierno de Zaragoza de fecha 18 de octubre de 2019, quedando la redacción del acuerdo del siguiente tenor:

«Primero. — Aprobar con carácter inicial estudio de detalle para la determinación de las alturas de plantas bajas para todos los puntos de la parcela sita en Colonia de San Lamberto, núm. 9, en el área 61, redactado por Javier José Belda Grábalos, a instancia de este, según proyecto de mayo de 2019 y documentación complementaria de julio de 2019.

Segundo. — Requerir a Weijun Zhu la aportación de nota simple registral actualizada y acreditativa de su propiedad de la parcela objeto del estudio de detalle, para poder continuar la tramitación del expediente.

Tercero. — Advertir de la no necesidad de determinar la edificabilidad de cada una de las viviendas proyectadas en el estudio de detalle, siempre y cuando se realice un proyecto de edificación que la establezca y abarque el conjunto de las mismas, al tratarse de una parcela única.

Cuarto. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, aprobado por Decreto legislativo 1/2014, de 8 de julio, mediante publicación del acuerdo en la sección provincial del *Boletín Oficial de Aragón* (BOPZ) y notificación a Javier José Belda Grábalos, promotor del estudio de detalle.

Quinto. — Conforme a lo establecido en el artículo 77.2 del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, suspender el otorgamiento de las licencias de parcelación, edificación y demolición en el ámbito del estudio de detalle.

Sexto. — Transcurrido el plazo de exposición al público, se resolverá lo que proceda sobre la aprobación definitiva.

Séptimo. — Condicionar la aprobación definitiva del estudio de detalle al cumplimiento de las prescripciones establecidas en el informe del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de fecha 20 de septiembre de 2019.

Octavo. — Aportada la documentación requerida, solicitar informe al Servicio de Ingeniería y Desarrollo Urbano sobre la existencia de barreras arquitectónicas en el viario peatonal y sobre la pendiente del viario rodado incluidos en el proyecto del estudio de detalle y al Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación sobre el cumplimiento por el proyecto de la normativa relativa a separación de edificios en una misma parcela, en su caso.

Noveno. — Dar traslado del presente acuerdo a los servicios municipales».

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 222360/2018 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, núm. 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 18 de noviembre de 2019. — El titular del Órgano de Apoyo al Gobierno de Zaragoza, P.D. de fecha 23 de agosto de 2017: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, Edurne Herce Urzaiz.

SECCIÓN QUINTA

Núm. 10483

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

ÁREA DE URBANISMO Y EQUIPAMIENTOS

Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 27 de noviembre de 2019, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial la modificación aislada 173 del documento de revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Zaragoza vigente, de menor entidad y relativa a la unidad de ejecución 2 del área de intervención G-11-16-1, con el objeto de cambiar la calificación del equipamiento público ocupado por el edificio de la estación de ferrocarril de la línea 1 de la red de cercanías de Zaragoza de dotación local a sistema general ferroviario y de diferenciar entre el suelo y el subsuelo de las zonas que en superficie tendrán la de calificación de dotación local, cediéndose al Ayuntamiento y en subsuelo serán sistema general de dominio público ferroviario por estar ocupadas por infraestructuras ferroviarias. Todo ello en ejecución de la sentencia firme número 344/2017, dictada en 26 de julio de 2017 el por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón y conforme al proyecto técnico aportado en fecha 4 de abril de 2019 por la Junta de Compensación del área de intervención G-11/16-1, quedando condicionada la aprobación definitiva a la aportación de un nuevo texto que dé cumplimiento a las prescripciones señaladas en los informes del Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación de 14 de octubre y del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de 6 de noviembre de 2019.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 85.2 y 57 del Decreto legislativo 1/2014, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón, mediante edicto a publicar en la sección provincial correspondiente del *Boletín Oficial de Aragón*, según dispone la disposición adicional quinta del citado cuerpo legal, y comunicar la adopción de esta resolución a la entidad urbanística citada en el apartado anterior.

Tercero. — Finalizado el período de información pública, de conformidad con el procedimiento regulado en el artículo 78.3 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.

Cuarto. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 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 en el ámbito afectado por la modificación.

Quinto. — Dar traslado del presente acuerdo a los servicios del Área de Urbanismo para que tengan conocimiento de su tramitación.

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

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 1517397/2017 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, núm. 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 29 de noviembre 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. 10379

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Android Industries Zaragoza, S.L.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Android Industries Zaragoza, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Android Industries Zaragoza, S.L., para los años 2019-2022 (código de convenio 50100021012012), suscrito el día 11 de noviembre de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 13 de noviembre de 2019, 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, a 28 de noviembre de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

ÁMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación exclusivamente en el centro de trabajo de Android Industries Zaragoza S.L. (CNAE 29 y CIF B64998198), ubicado en las instalaciones de Opel España en el polígono Entrerriós de Figueruelas (Zaragoza).

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio establece las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Android Industries Zaragoza y los empleados/as comprendidos en su ámbito, y se aplicará con prelación sobre las demás normas laborales.

Será de aplicación a todo el personal de la plantilla asignada al código de cuenta de cotización de este centro de trabajo, exceptuando el personal de mano de obra indirecta, (coordinadores de calidad, técnicos de mantenimiento, jefes de turno, personal de oficinas en general y gerencia) que únicamente quedan excluidos de los aumentos salariales.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de noviembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente convenio no precisará denuncia alguna, considerándose automáticamente denunciado a su vencimiento. En tanto no se sustituya por otro de igual rango quedará prorrogado hasta la entrada en vigor del siguiente. No siendo de aplicación la ultractividad vigente.

Artículo 5. *Unidad de convenio.*

El presente convenio forma un todo relacionado e inseparable y se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto. Las condiciones



en él pactadas se aplicarán a cada empleado/a con referencia a su grupo o categoría, si bien serán consideradas individualmente. Si la jurisdicción competente o la autoridad laboral impidiese la entrada en vigor o entrado en vigor declarara no aplicable en todo o parte del presente convenio, este quedará sin efecto y cancelando los derechos y obligaciones por él adquiridos.

Artículo 6. *Compensación.*

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, por imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase. Para efectuar la compensación se compararán las retribuciones anuales anteriores a este convenio con las pactadas.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores sobre las anteriormente aplicadas.

Artículo 9. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio o las pactadas individualmente, manteniéndolas estrictamente *ad personam* mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

ORDENACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. *Facultades de la dirección de la empresa.*

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de plantas, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la ley y las expresamente acordadas en el presente convenio.

Artículo 11. *Absentismo.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad. Acuerdan establecer y verificar políticas progresivas y permanentes encaminadas a la reducción de los índices de absentismo actuales. Asimismo, las partes manifiestan la necesidad de establecer dos líneas de actuación diferenciadas para lograr una efectiva reducción del absentismo:

1.-Política de reducción del absentismo injustificado.

2.-Políticas de gestión del absentismo justificado y del causado por situaciones de incapacidad temporal.

Artículo 12. *Calidad.*

La calidad de los servicios y actividades prestadas por Android Industries Zaragoza en Opel España responderá a las condiciones fijadas por el cliente y la empresa. La empresa y la representación legal de los trabajadores teniendo en cuenta la importancia vital que la calidad tiene en el sector convienen la implantación de políticas encaminadas a la mejora continua y manifiestan la obligatoriedad de obtención de los ratios de calidad establecidos.

Artículo 13. *Equipos.*

Se considera equipo un conjunto de personas asignadas a un medio de producción. Cada equipo estará formado por un número de empleados/as trabajadores/as,



que teniendo en cuenta el contenido del o de los puesto/s de trabajo, se les asignará un conjunto de tareas y que realmente efectuadas de forma habitual convaliden este equipo. En cada línea de trabajo existirán los equipos necesarios para el cumplimiento de los trabajos que el cliente encarga. En cada equipo uno de los componentes asumirá la animación y liderazgo del grupo, siendo denominado jefe de equipo.

Dentro de cada equipo, los trabajadores/as plenamente formados tendrán que conocer y desarrollar con plena capacidad cada uno de los puestos señalados, siendo el objetivo alcanzar los cuatro niveles de versatilidad definido por el grupo (nivel 1: Conoce la documentación del puesto, nivel 2: Garantiza y asegura la calidad, nivel 3: Trabaja con la productividad adecuada, y nivel 4: Es capaz de formar a otros).

Para poder ejecutar el actual sistema de trabajo en línea, este requiere de todas aquellas medidas necesarias que permitan al empleado/a trabajador/a ser capaz de desarrollarlo, para ello se establecen las rotaciones dentro los puestos o tareas del equipo.

La rotación en los puestos de trabajo se llevará a efectos dentro del equipo conforme al sistema o método de trabajo que se desarrolle, como norma genérica, una vez alcanzada la formación y versatilidad adecuada, las rotaciones se efectuarán cada dos horas y/o coincidiendo con las paradas o pausas de la línea.

Elemento primordial es la formación en los distintos puestos de trabajo, y del conjunto de tareas a realizar por el empleado trabajador/a, en su puesto y dentro de un equipo. Por ello se establecen los criterios para impartir la formación de tareas o puestos:

- 1.º El ingreso a Android Industries Zaragoza como primer contrato.
- 2.º Cambio de puesto de trabajo a uno nuevo.
- 3.º Cambio del método de trabajo y que este suponga alteración del mismo. Se incluye la introducción de nuevos modelos en cualquiera de las líneas de Android.
- 4.º Ampliación de conocimientos por ascensos o promociones.

La Dirección de Android Industries Zaragoza hará entrega al comité de empresa de cuáles son los periodos de formación para cada puesto. En el supuesto de disconformidad la representación legal de los trabajadores procederá a la reclamación para su estudio y revisión por la empresa que dará respuesta en el plazo de siete días con la información detallada al respecto. Se convocará al efecto la comisión de métodos y tiempos al objeto de analizar los periodos si la reclamación permitiese.

Artículo 14. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La dirección de la empresa podrá destinar a los/as trabajadores/as a realizar tareas de distinto grupo profesional, reintegrando a los/las trabajadores/as a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. No se considera distinto grupo profesional la realización de tareas de jefe de equipo, estableciéndose por ello un plus de puesto específico.

Cuando un empleado/a realice trabajos en formación para un grupo profesional superior será tutelado y claramente identificada su situación en formación.

14.1. Trabajos de grupo profesional de nivel superior: Los trabajos de superior grupo profesional tendrán una designación expresa. Cuando se trate de una función o tarea de nivel superior, este cambio no tendrá una duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho meses en dos años, salvo en casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de nivel superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando el trabajo de superior nivel se realice durante el 20% de la jornada diaria, el empleado/a deberá percibir el día completo de la diferencia económica que le corresponda.

14.1.1. Trabajos de Jefe de equipo. Cuando se desempeñe temporalmente tareas propias del jefe de equipo, se percibirá el plus de puesto en los términos establecidos en el artículo 46 de este convenio.

14.2. Grupo profesional de nivel inferior: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya, se hará por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo



profesional y comunicando tal situación a los representantes legales de los trabajadores/as. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario será el correspondiente a su nuevo grupo profesional o nivel.

Artículo 15. Clasificación profesional.

Se establecen, a los efectos organizativos, tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

• **Asalariados**

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada calificación y complejidad.

• **Mano de obra indirecta**

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, y/o de gestión, y/o administrativas.

Pueden o no implicar responsabilidad de mando. Las funciones consisten en la gestión y ejecución de procesos y actividades que requieran adecuada especialización en conocimientos profesionales y/o manejo de aptitudes prácticas con moderada autonomía, iniciativa y toma de decisiones, cuya responsabilidad está limitada por supervisión o regulaciones, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

• **Mano de obra directa**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de coordinación.

GRUPO PROFESIONAL 1:

• **Criterios generales.**

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las categorías de director/a de planta áreas y servicios, Ingenieros/as o licenciados/as superiores. Responsables de unidades productivas o áreas de soporte.

• **Tareas.**

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.



8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2:

• Criterios generales.

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende las categorías de titulados/as superiores con menos de dos años, titulados/as medios e ingenieros/as técnicos o graduados/as sociales, controlling.

• Tareas.

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

3. Actividades de Ingeniería, Controlling, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3:

• Criterios generales.

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

Formación: Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las categorías de técnicos/as de calidad, técnicos/as de métodos y tiempos, jefes/as de turno, jefes/as de área.

• Tareas.

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as de procesos productivos automoción o montaje.

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

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

10. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

11. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4:

• Criterios generales.

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las categorías de auditores/as de calidad, técnicos/as de Organización, técnicos/as administrativos/as.

• Tareas.

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

5. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

6. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

7. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

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

10. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de empleados/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.



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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5:

• Criterios generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende las categorías de Administrativos/as, viajantes, técnicos/as auxiliares.

• Tareas.

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
6. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
7. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
8. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
9. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
10. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.



GRUPO PROFESIONAL 6:

• Criterios generales.

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

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7, 8 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las categorías de peones especialistas y oficiales de 3.^a (operarios/as de línea, reparadores/as, GP12 -controles de calidad en línea-, jefes/as de equipo), operador/a de ordenador, conductores/as de máquinas (almaceneros/as carretilleros/as y trenecistas).

• Tareas.

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de montaje.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
5. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
6. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
7. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
8. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
9. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPO PROFESIONAL 7:

• Criterios generales.

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

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las categorías de especialistas, peones y aprendices.

• Tareas.

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.



GRUPO PROFESIONAL 8:

• Criterios generales.

Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas para nuevos negocios que puedan surgir con el cliente tras la suscripción del presente convenio, aportando preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación. Los trabajadores adscritos a este grupo no podrían cambiarse para la prestación de tareas correspondientes a los grupos 6 y 7 y viceversa. No podrá cambiarse a este grupo a aquellos trabajadores que a la firma de este convenio ostentasen grupo 6 o 7 y viceversa.

Formación: Estudios básicos.

• Tareas.

1. Tareas rutinarias y sencillas ligadas a los trabajos de fabricación de nuestros productos.
2. Clasificar y separar a mano los productos.
3. Efectuar el montaje simple de componentes de metal.
4. Trasladar, izar, cargar y descargar materias o productos.
5. También se encarga de la limpieza de materias y productos, cuando es necesario.
6. Todas estas funciones las realiza bajo la supervisión y el asesoramiento del jefe/a de equipo.

Las tareas descritas en este artículo son lo más cercanas a las categorías que se describen, si bien algunas pueden ser a título ejemplificativo y forman parte de los elementos básicos de la actividad principal.

Artículo 16. Manual de empresa.

La empresa, teniendo en cuenta el contenido del o de los puestos de trabajo, entendiendo como tal el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un empleado/a trabajador/a, incluirá en el manual de empresa la reseña del grupo profesional de cada puesto. La empresa dará acceso al comité de empresa al listado con los resultados de la descripción de los puestos de trabajo con su grupo profesional correspondiente, para que éste pueda ejercer la facultad que en esta materia le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo en el manual de puestos de trabajo se actualizará el contenido con los grupos profesionales y tareas descritas en el presente convenio colectivo al objeto de dotar de contenido el derecho objetivo al ascenso y promoción, procediéndose a adaptar el proceso de ascensos y promociones de las conclusiones que en el mismo se efectúen o sobre aquellas que posteriormente pacten entre las partes por entenderse así.

CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17. Calendario productivo.

El calendario productivo anual será igual al fijado por el cliente Opel España para los años de vigencia del convenio. Una vez conocido por la compañía lo comunicará a la representación legal de los trabajadores. Al cual se añadirán a medida que los comunique el cliente los días adicionales de trabajo que establezca. Los cambios que se puedan producir en el calendario del cliente serán trasladados automáticamente al calendario de Android Industries Zaragoza. Basados en el principio de que el proveedor trabaja cuando lo hace el cliente, el calendario laboral será resultante de trasladar la jornada anual, jornadas adicionales y las vacaciones colectivas al calendario productivo, siendo el exceso, sí lo hay, descanso por vacaciones o exceso de jornada a distribuir de acuerdo con este convenio.

Artículo 18. Duración y distribución de la jornada ordinaria anual.

La jornada diaria será estándar o adicional, según lo establecido en este convenio. Se establece una jornada estándar diaria de 7,753 horas (7 horas 45 minutos) y una jornada estándar anual de 1721 horas, que se corresponde con 222 jornadas de trabajo efectivo. No obstante, el cómputo anual de horas efectivas de trabajo sufrirá cada año las variaciones que comporten los días laborables, festivos nacionales y locales correspondientes al mismo. A la jornada anual estándar se podrán añadir hasta un máximo 20 jornadas adicionales de 7,753 horas de duración, que se considerarán



comprendidas dentro de la jornada ordinaria anual. Estas jornadas adicionales se deberán trabajar de acuerdo con las fechas establecidas por el cliente Opel España. El número de jornadas adicionales se revisará anualmente según las necesidades que del cliente dentro de las máximas establecidas.

Artículo 19. Jornada ordinaria adicional.

Por motivos de organización de la producción y de adaptación al mercado, el cliente puede establecer turnos adicionales, que se realizan en viernes noche y sábado mañana hasta un máximo de veinte turnos por empleado y año. La realización de los citados turnos es obligatoria por la empresa y sus empleados, salvo aquellas situaciones específicamente reguladas.

Una vez conozca la empresa la necesidad de realizar estos turnos adicionales lo comunicará a la representación legal de los trabajadores y a los empleados asignando los citados turnos.

Los turnos productivos realizados en fin de semana a partir del 1 de noviembre de 2019 y durante el resto de los años de vigencia del convenio (2020, 2021 y 2022) se establece un ratio de 1,50% que podrá canjearse de la siguiente forma:

Optar por el abono equivalente al 1,50% de la hora ordinaria en concepto de plus de disponibilidad.

Compensar la citada jornada adicional con un día de descanso de lunes a viernes a disfrutar dentro de los tres meses siguientes sin que puedan coincidir más de 1 trabajador por equipo, línea y turno, y que será solicitado por el trabajador en el plazo máximo del jueves siguiente a contar desde el día adicional que genere el derecho. Además, se compensará abonando 3,88 h a valor de hora ordinaria en concepto de plus de disponibilidad.

Compensar todo en descanso, de lunes a viernes dentro de los tres meses siguientes, siempre y cuando el saldo acumulado sea igual o superior a una jornada completa. No pueden coincidir más de un trabajador por equipo, línea y turno. Será solicitado por el trabajador en el plazo máximo del jueves siguiente a contar desde el día adicional que genere el derecho.

Si a fin de año no se hubieran disfrutado todas las horas de descanso generadas, se abonarán las horas pendientes en su valor de hora ordinaria.

En el caso que no se ejerza el derecho de las opciones 2 o 3 en el plazo fijado se entenderá que irrevocablemente se elige la opción 1.

Para los tres supuestos, los cambios de turno se harán por días completos.

Los trabajadores/as con al menos versatilidad de grado tres, podrán cambiar entre ellos los días adicionales asignados, previa comunicación a la empresa con un preaviso de 48 horas. Cada trabajador/a quedará obligado a trabajar en la fecha que se asigne al otro, de forma que uno quede sustituido en él. Estarán sujetos al régimen de permisos y justificaciones de ausencias establecidas para las jornadas estándar a los efectos de cambios para la realización de los turnos adicionales.

Los días de descanso adicionales no se podrán solicitar en el periodo de julio a septiembre salvo que queden días de vacaciones libres de asignar en este periodo, prevaleciendo las vacaciones sobre la opción de los días adicionales. En el supuesto de coincidir más de una trabajadora por equipo en las mismas fechas se procederá a aplicar el esquema de rotación de las vacaciones por propuesta de petición.

Artículo 20. Horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, siendo preceptiva la consulta al Comité de Empresa en los mismos plazos que regula el artículo 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores ante posibles modificaciones sustanciales de los actuales.

Los horarios de trabajo se adaptarán a los calendarios del cliente. Se establece, de acuerdo con los actuales, un sistema de trabajo a turnos rotatorios de mañana y tarde, dejando como fijo el turno de noche, más un turno de trabajo central. Los horarios de trabajo se adaptarán a los cambios y calendarios del cliente.

Artículo 21. Pausas en la jornada.

Las partes coinciden en que la implantación de un sistema de paros programados redundará en beneficio de la salud laboral.

La distribución de las pausas en las líneas de producción se realizará, como norma general, cuando pare el cliente.



Con efectos desde el 6 de octubre de 2019, en la planta 21 habrá una pausa de ocho minutos, dos pausas de nueve minutos, una pausa de cuatro minutos y una reunión de top 5, garantizando que esta última pausa no se utilizará con fines productivos. Todos estos periodos de pausas se computan como tiempo efectivo de trabajo.

La reunión de equipo es diaria, y está dirigida por el/la jefe/a de equipo / jefe/a de turno, y la realizan todos los miembros del equipo durante como máximo 5 minutos.

Artículo 22. Pausa de bocadillo.

En las líneas de producción los empleados a jornada completa tendrán una pausa de dieciocho minutos para bocadillo, de los cuales tres minutos serán por cuenta de la empresa, y computados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 23. Trabajo a turnos.

Se establece un sistema de ciclos semanales con turnos rotatorios de mañana/tarde y fijos de noche siguiendo un modelo de distribución que garantice una rotación homogénea en el ciclo. Además de estos turnos, existe un turno central para oficinas.

De modo general y con carácter no exhaustivo los principales horarios de trabajo están establecidos de la siguiente manera:

Áreas a turnos: De 5:55 horas a 13:55 horas, de 13:55 horas a 21:55 horas y de 21:55 horas a 5:55 horas.

Turno central: De 7:45 horas a 16:10 horas, con cuarenta minutos para descansar, que no computan como tiempo efectivo de trabajo.

Este sistema podrá ser variado por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

En periodo vacacional los turnos corren.

Cuando así lo aconsejen las necesidades de producción (por variaciones de la demanda del mercado, stocks de producción, averías, o cualquier otra causa que implique un cambio en los programas de producción), el turno de tarde del último día laborable de la semana se podrá extender hasta una hora (sesenta minutos) por áreas y/o por líneas, previa comunicación a los afectados con la mayor antelación posible, con un preaviso mínimo de veinticuatro horas antes de su ejecución. La compensación de esta hora se realizará al valor de 1 por 1.25. De forma excepcional se compensará en dinero (previa solicitud del empleado), independientemente de la situación positiva o negativa del saldo de horas de los empleados, no generándose derecho alguno al percibo de ninguna otra retribución. Dentro del periodo de extensión de una hora, y al comienzo del mismo, se establece una pausa de cinco (5) minutos. La citada extensión de turno será por un máximo de 1 hora por turno y mes, es decir, en total un máximo de veinticuatro horas por año, doce horas en cada uno de los turnos azul y blanco.

Artículo 24. Reducción y ampliación de la jornada por paro de cliente.

A) A partir de la firma del presente convenio y al principio de cada año de su vigencia, deberá elegirse, entre una de las dos opciones siguientes, la forma de recuperación de estas jornadas:

1) Descontando los paros técnicos en nómina. En el caso de optar por este descuento en nómina, los días adeudados le serían deducidos en la nómina del mes en que se produzcan. Se descontará el salario base más carencia de incentivo. La parte proporcional de la paga extra se descontará en la paga extra correspondiente.

2) Canjeándolo por horas de paro técnico. Con cada jornada de 7,75 horas trabajada, se recuperarán 7,75 horas multiplicadas por 1,25, lo que equivale a 9,68 horas. Los ratios para el canje de horas extras son los siguientes:

—Horas canjeadas de lunes a viernes: a 1,25.

—Horas canjeadas en jornadas adicionales: a 1,25.

—Horas canjeadas en domingos y festivos: 1,5.

—Cómputo: jornadas de 7,75 horas.

En los supuestos de reducciones de jornada que suban a recuperar jornadas de paros técnicos, las horas anteriores serán prorrateadas en función de su reducción de jornada.

B) Si al finalizar el año natural no hubiese sido posible la recuperación de las horas debidas se procedería al descuento y regularización en la nómina de diciembre a precio de la hora ordinaria (vigente salario base más carencia incentivo).

C) Para las horas de paro técnico generadas en los meses de octubre, noviembre y diciembre se establece un plazo máximo de recuperación antes del 30 de junio del año siguiente.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Para la vigencia del convenio se establece un periodo de vacaciones de veintisiete días laborables anuales de lunes a viernes, con el fin de ajustar el periodo de vacaciones a la jornada. Los periodos vacacionales serán disfrutados de acuerdo con el calendario, o sus modificaciones, que Opel España establezca anualmente para las vacaciones colectivas. Si contabilizadas estas vacaciones colectivas quedaran días pendientes, estos se solicitarán y disfrutarán en las condiciones establecidas en este convenio.

Su retribución se calculará conforme al promedio obtenido por el empleado por salario base, plus carencia de incentivos, nocturnidad, y plus de jefe/a de equipo, complementos personales obtenidos en los últimos noventa días efectivamente trabajados; quedan excluidas las retribuciones variables como plus de jornada adicional, horas extras.

Los días de disfrute de las vacaciones no colectivas se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, a cuyo fin se señalará el número máximo de un empleado/a por equipo y turno que puede disfrutar diariamente estas vacaciones y los periodos de días que pueden ser elegidos en el tiempo correspondiente, que no podrán coincidir con puentes o periodos vacacionales amplios.

A estos efectos se elaborarán los listados correspondientes, que serán hechos públicos con siete días naturales de antelación a la fecha de la elección o señalamiento de los días de vacaciones, previa la solicitud de elección por el trabajador y la asignación de días de acuerdo con las normas de asignación de vacaciones.

Por orden descendente (de antigüedad a la hora de pedir los días) cada empleado/a elegirá su período de días de vacaciones y firmará su conformidad. Los empleados que no señalen su o sus períodos de vacaciones, o no lo hagan en el plazo que se establezca, será la empresa la que fije dichos días, una vez hayan escogido el resto de los empleados/as de la sección y entre los días o períodos que queden libres.

Para cada período de distribución de vacaciones no colectivas y por línea y tomando como base el listado del período anterior, se realizará la aplicación de rotación, de tal forma que estos empleados/as pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso, es decir, los de primera prioridad pasando al último lugar y por consiguiente el resto subiendo en la escala de prioridades. En caso de modificación del calendario de productivo del cliente las vacaciones asignadas podrán ser modificadas.

La rotación a que se hace referencia se efectuará para cada uno de los períodos anuales de distribución de vacaciones no colectivas.

A los empleados/as que se incorporen a un nuevo departamento se les respetarán las vacaciones que tuvieran asignadas en su departamento de procedencia.

Los departamentos que deban realizar procesos específicos durante el período de vacaciones colectivas se adaptarán a estas necesidades.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, el acogimiento, o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Mejoras sociales

Artículo 26. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de incapacidad permanente en grado total, para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 40.000 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la

publicación del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá con la resolución administrativa o judicial que reconozca la incapacidad permanente en las cuantías fijadas a la fecha del accidente.

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

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

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

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

Para cubrir estas prestaciones, la empresa concertará una póliza de seguro.

Artículo 27. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Incapacidad temporal derivada de accidente no laboral.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (no *in itinere*) o de enfermedad profesional, el trabajador/a percibirá desde el inicio y durante el período de baja, un complemento del 20% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, de forma que perciba el 95% de la base reguladora.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo *in itinere* que requiera hospitalización de 5 días o más, el trabajador/a percibirá igualmente desde el primer día el complemento hasta el 95% de la Base Reguladora establecido en este artículo.

En los supuestos de incapacidad temporal no comprendidos en los párrafos anteriores, que requieran hospitalización de 5 días o más, el trabajador/a percibirá, igualmente un complemento desde el primer día de hasta el 95% de la base reguladora por el mismo periodo.

Artículo 28. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo de los/as trabajadores/as.

1. Esta excedencia, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por maternidad o paternidad, o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el periodo de excedencia, y se tendrá derecho de reincorporación automática, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con arreglo al artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Contratación y fomento del empleo

Artículo 29. Período de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

*Grupo 6, 7 y 8: Quince días.

*Grupos 5: Un mes.

*Grupo 4: Un mes

*Grupo 3: Dos meses.

*Grupos 1 y 2: Seis meses.

Artículo 30. Ceses.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

*Grupos 6, 7 y 8: Quince días.

*Grupos 1 al 5: Un mes.



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

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

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

Artículo 31 *Jubilación anticipada.*

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, se acuerda que los/as trabajadores/as, al cumplir 64 años, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa. Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo a este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años. De acuerdo a la disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, el derecho contenido en el presente artículo podrá ser ejercitado, únicamente, hasta el 31 de diciembre de 2012, con la salvedad regulada en la disposición final duodécima, 2 c) de dicha Ley, que dice: «Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos.

Artículo 32. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Los trabajadores/as que acrediten la edad cronológica mínima requerida en cada año, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a jóvenes trabajadores/as, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

Artículo 33. *Contratación eventual.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que para la empresa puede derivarse de una mayor duración de los contratos.

Se establece la política de transformar en indefinidos aquellos contratos de duración determinada que superen los veinticuatro meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 34. *Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad. LISMI.*

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 35. *Ascensos y promociones.*

La dirección de Android Industries Zaragoza tendrá en cuenta, para los ascensos de categoría profesional, los siguientes aspectos:

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2. El aprovechamiento del empleado o trabajador en el período de entrenamiento.
3. El rendimiento en la realización de su trabajo.
4. La capacidad del empleado/a o trabajador/a para asumir mayores responsabilidades en la empresa.



En todo caso, la promoción de un empleado/a o trabajador/a estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores, en la observancia de las normas y procedimientos de la compañía. La dirección de Android Industries Zaragoza, reconociendo la aspiración de sus trabajadores/as a su promoción profesional, continuará en las políticas de promoción actuales que se han focalizado en los puestos técnicos, administrativos y superiores de acuerdo con los procedimientos internos del grupo. Es necesario proseguir en esta política y ampliar su desarrollo en los puestos de producción por medio de la aplicación de una política que le faciliten el acceso a puestos de superior nivel. Esta política dirigida a los puestos de producción, MOD, tendrá las siguientes pautas:

- 1.^a Comunicación a la plantilla y comité de empresa de las vacantes a cubrir.
- 2.^a Recepción de las propuestas de los trabajadores.
- 3.^a Contestación a las mismas.

Se tendrán en cuenta a valorar las propuestas recibidas por los trabajadores las siguientes:

- 1.^a Conocimiento para desempeñar el o los puestos con una versatilidad total sobre los mismos.
- 2.^a Experiencia necesaria para desempeñar el o los puestos.
- 3.^a Formación recibida por Android Industries Zaragoza interna o externa, Formación académica o cursos complementarios.
- 4.^a Grado de responsabilidad y liderazgo.
- 5.^a Iniciativa y capacidad de autonomía a la hora de desenvolverse y resolver problemas.

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 36. *Permisos y licencias.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñado en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio y registro legal de parejas de hecho.
2. Dos días laborables por el nacimiento de hijo/a hasta el 31 de diciembre de 2020 (inclusive). Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. El permiso se disfrutará en los dos días laborables siguientes tras el descanso obligatorio del progenitor distinto a la madre biológica.
3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
4. Dos días naturales por el fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá fraccionarse, a opción del/la trabajador/a, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios de días naturales consecutivos. En ambos casos el permiso se podrá distribuir de forma irregular en jornada completa siempre que persista el hecho causante.

6. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio del/la trabajador/a.
7. Un día por traslado del domicilio habitual.
8. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos y padres.
9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo

se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a a la empresa justificante de la referida prescripción médica, siempre que exista y en todos los casos posteriormente el justificante de asistencia a dicho servicio. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En la licencia de dieciséis horas al año para la asistencia a médico de cabecera del/de la propio/a trabajador/a se incluirá, el acompañamiento de hijos menores o hijos discapacitados a médicos de cabecera o especialista, debidamente justificado y el acompañamiento de padres y madres, no políticos, que no puedan valerse por sí mismos, cuando este hecho venga expresado como tal en el justificante médico. En el caso que el acompañamiento sea a hijos menores de 14 años se ampliará en ocho horas al año, hasta veinticuatro horas. Cuando se hayan consumido las veinticuatro horas por este motivo, se ampliará a una única cita más para acompañar al menor de 14 años al especialista si no es posible el canje de turno.

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

El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los/las trabajadores/as por cuenta ajena nombrados presidentes o vocales de la mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.

Cuando el cumplimiento de deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

12. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

13. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables, jornadas completas debiendo ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

N P O B

14. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado 13 y 14, de este artículo, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada diaria. El tema de las reducciones de jornada se estudiará en la comisión de igualdad y se podrá añadir como anexo al convenio.

El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria previstas en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

16. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

17. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

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

18. En el caso de desplazamiento del/la trabajador/a fuera del país en los supuestos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijo, padres y hermanos se amplía el precepto establecido en este artículo en dos días más.

19. El progenitor/a, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

El cómputo de los días naturales y laborables de permiso se realizará de forma que éste se inicie el día en el que se produce el hecho causante, excepto cuando el



trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciaría el siguiente día laborable o natural, según los casos.

Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar a disfrutar del permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborables de permiso resulte el mismo que si lo hubiesen comenzado a disfrutar el día del hecho causante.

En todos los supuestos el empleado que disfrute el permiso o licencia deberá justificar documentalmente en el plazo improrrogable de tres días laborables a contar desde el fin del permiso o licencia el hecho causante, la relación familiar o la circunstancia que la haga merecedor de la licencia o permiso.

Para los casos de entrega de documentación de partes de baja por contingencias comunes, el plazo también es de tres días, pero en el supuesto de entrega posterior a ese día, el miembro del equipo firmará un documento entregado por la empresa que descarga cualquier responsabilidad a la empresa por la entrega con retraso de dicho documento y en el caso de los partes de alta por contingencias comunes, antes de incorporarse al puesto de trabajo, deberá ser presentado al jefe de turno.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 37. *Retribuciones.*

A) Prima de convenio: Con ocasión de la firma del convenio, se acuerda el abono de un pago único de 200 euros no consolidable a todo el personal perteneciente a los grupos 6 y 7 de la planta 21, así como a los jefes de turno, mantenimiento y jefes de equipo.

B) Grupo 6: Para cada año de vigencia del convenio, se aplicarán los siguientes incrementos salariales a los trabajadores pertenecientes a los grupos 6:

En 2019, se aplicará un incremento de un 0,25% sobre el salario base más carencia de incentivos (18.145 euros). Este incremento se aplicará a partir del 1 de noviembre de 2019.

En 2020, se aplicará un incremento del 0,5% sobre el salario base más carencia de Incentivos actualizados.

En 2021, se aplicará un incremento del 0,75% sobre el salario base más carencia de Incentivos actualizados.

En 2022, se aplicará un incremento de un 1% sobre el salario base más carencia de Incentivos actualizados.

C) Grupo 7: Son operarios de nuevo ingreso en la compañía. Para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los operarios que ingresen en la plantilla de la compañía a partir de la entrada en vigor del presente convenio pertenecerán al grupo profesional 7, con la categoría peón especialista, durante los dos primeros años de prestación de servicios, recibiendo un 10% menos del salario establecido para los trabajadores del grupo 6.

D) Grupo 8: Percibirán un salario bruto anual de 16.872,04 euros, con los mismos incrementos salariales pactados en el convenio colectivo del sector industria Siderometalúrgica de Zaragoza para los años 2020 a 2022, siempre y cuando estos sean superiores a los pactados en este acuerdo.

Para grupo 8, los aumentos pactados se realizarán durante el mes de enero, pudiendo regularizarse en meses posteriores si hay cambios en los cálculos correspondientes a las tablas salariales relativas al convenio colectivo del sector industria Siderometalúrgica de Zaragoza que no se hayan podido tener en cuenta en enero.

E) Se habilitará la retribución flexible en las opciones ticket guardería y seguro de salud a todos los miembros del equipo de Android que así lo deseen, conforme a los acuerdos y cláusulas negociados con las diferentes empresas proveedoras de estos servicios y firmen el correspondiente acuerdo novatorio.

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías profesionales, se incluyen en la columna de salario convenio del anexo, y que estarán sujetas a revisión según indica este convenio.

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

Artículo 39. Carencia de incentivo.

Se mantendrá el concepto carencia de incentivos durante la vigencia del convenio a los grupos profesionales que lo vienen percibiendo, a fin de compensar la carencia de incentivos a la producción, este plus ascenderá a las cantidades establecidas en las tablas anexas y se abonará cada uno de los 299 días laborables en cada año de 365 días, y que estarán sujetas a revisión según indica este convenio.

Se calculará a razón del 22% del salario base y se devengará por días laborables de lunes a sábado, excluidos domingos y festivos.

Artículo 40. Plus de presencia.

Con el objeto de evitar las ausencias se promueve un plus de presencia fijo durante la duración del presente convenio no consolidable que se abonará mensualmente.

Para el grupo 6, su importe será de 4,10 euros diarios para cada una de las 222 jornadas establecidas en el artículo 18 del presente convenio.

Para el grupo 7, su importe será de 3,69 euros diarios para cada una de las 222 jornadas establecidas en el artículo 18 del presente convenio.

Este plus lo devengarán todos los trabajadores/as de los grupos reseñados siempre y cuando:

a) No lleguen tarde al inicio de su jornada laboral ordinaria.

b) Presten efectivamente sus servicios durante el 100% de su jornada ordinaria completa, salvo las horas coincidentes con:

Accidentes de trabajo.

Horas sindicales.

Las horas de médico para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las horas de permiso ni falta de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género cuando estos hechos vengán expresados como tal en el justificante.

Este importe incluye la parte proporcional de dicho complemento que resultaría de aplicar el promedio de los últimos 365 días considerándose abonado la parte correspondiente al periodo vacacional.

Se devengará mensualmente y se abonará según el calendario de cierre de nómina de la misma forma que se abonan los pluses actualmente.

Artículo 41. — Plus de nocturnidad.

Se abonará un plus de nocturnidad equivalente a las cantidades fijadas en tablas, calculado para aquellos trabajos que se realicen en jornada ordinaria u ordinaria adicional en los horarios comprendidos entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.

La cuantía será de 2,043 euros por hora para el grupo 6 y de 1,837 euros por hora para los grupos 7 y 8, con un máximo de 7,75 horas por jornada.

Artículo 42. Horas extras y horas complementarias.

Dado que la empresa trabaja en un proceso continuo y en paralelo al cliente, y la existencia de situaciones imprevisibles ajenas a la voluntad de la empresa y que requieren una inmediata resolución su realización puede ser necesaria para garantizar la continuidad en la producción sin perjuicio de la calidad ni el volumen, siendo estas para el trabajador/a de carácter voluntario de no mediar situaciones estructurales tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Para toda la duración del convenio, la retribución de las horas extras será:

Para las horas extras realizadas en jornada laborable de lunes a viernes, el importe equivalente a dividir el salario base anual, más la carencia de incentivos anuales y el total pagas extras anuales entre las horas de la jornada anual y multiplicarlo por 1,25.

Para las horas extras realizadas en sábados no productivos, domingos o festivos, el importe equivalente a dividir el salario bruto anual (salario base más carencia incentivos y pagas extraordinarias) entre las horas de la jornada anual y multiplicarlo por 1,5.

Cuando la mano de obra directa realice más de tres horas extras, cada trabajador/a afectado dispondrá de treinta minutos para descansar, antes o después del cambio de turno, a cuenta de la empresa. Este descanso no se devengará en caso de que las horas extra sean exactamente tres o menos.



En los contratos a tiempo parcial, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias con un límite de 60% de las horas ordinarias contratadas.

Artículo 43. Plus de jefe de equipo.

Se establece un plus de puesto de jefe/a de equipo que percibirán los empleados de grupo 6 o grupo 7 que realicen esta función. De acuerdo con las evaluaciones mensuales y el resultado de éstas, se retribuirá mensualmente con hasta 325 euros (12 meses por 325 euros) si el nivel de cumplimiento es del 100%, o en su caso proporcionalmente a éste.

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 44. Principios ordenadores.

El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios/as.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente código.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o resolución judicial si la hubiera.

Artículo 45. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

A) FALTAS LEVES: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- j) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

B) FALTAS GRAVES: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa.

N P O B

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

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada.

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

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

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

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

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

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

k) Desempeño del trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas.

l) No observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, incluida la no utilización de prendas y equipos de protección obligatorios.

C) FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

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

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

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

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

f) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

g) La introducción, venta, tenencia y consumo de bebidas alcohólicas en planta.

h) La introducción, tráfico, tenencia y consumo de drogas tóxicas y estupeficientes.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

n) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos a abuso de autoridad de directivos, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.



o) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

f) El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Conductas derivadas de dependencias: Para atender y ayudar a los empleados que padezcan problemas de alcoholismo, drogodependencias y ludopatía, la empresa pondrá a su disposición el programa de ayuda a empleados. Siendo voluntaria la incorporación a este programa, la existencia del mismo no podrá ser utilizada para justificar actitudes o conductas que estén consignadas en este código de conducta.

- Sanciones.

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, amonestación verbal.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días. Traslado de puesto de trabajo.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido. Traslado de puesto de trabajo.

- Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46. *Comité de seguridad y salud laboral.*

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes del convenio colectivo, considerando que para alcanzarlo se requiere que la prevención de riesgos laborales este integrada en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, y la adopción de las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con esta finalidad manifiestan que el comité de Seguridad y Salud, debe ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad, la higiene, la ergonomía y la salud en el lugar de trabajo.

Se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses, o cuando extraordinariamente sea solicitado por alguna de las representaciones señaladas, mediante petición motivada.

Para ello los delegados/as de prevención y los representantes de la empresa en el comité de Seguridad y Salud acordarán un plan de trabajo general a desarrollar en las reuniones de dicho comité, basado en la presentación y discusión de todos los temas de planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas.



Las funciones y actividades del comité de seguridad y salud serán, las establecidas en la legislación vigente.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen Android Industries Zaragoza y sus trabajadores/as.

Son obligaciones de Android Industries Zaragoza, entre otras:

—Evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deban desempeñarlos.

—Realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

—Estudiar los problemas que puedan afectar a la seguridad en el trabajo, así como las propuestas del comité de seguridad y salud, para procurar su resolución y comunicar su existencia.

—Conocer los accidentes producidos, e investigar sus causas.

—Velar por el mantenimiento del orden y la limpieza en los locales de trabajo y servicios.

—Proporcionar gratuitamente a los/as trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo, así como ropa de trabajo, adecuados a los trabajos que realicen, velando por una correcta utilización y mantenimiento. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud del/la trabajador/a y se adecuarán al/la portador/a, tras los ajustes necesarios.

—Adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los/as trabajadores/as sean adecuados al trabajo que deban realizar y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as al utilizar dichos equipos de trabajo.

—Participará activamente en las charlas de formación, campañas, encuestas y nuevos programas de prevención.

—Cumplirá las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

—Garantizará a los/as trabajadores/as de Android, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

—Dará cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

—Adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por Android Industries Zaragoza al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de los/as trabajadores/as, y en su caso de sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales.

Así, ocurrido un incidente, accidente o enfermedad profesional, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará lo más rápido posible a la representación de los/as trabajadores.

En este sentido, y según el Real Decreto 604/2006 que modifica el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, los/as trabajadores/as y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas

preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Asimismo, el mencionado Real Decreto modifica el artículo 16.2 del Reglamento, señalando que los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos y que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, en el seno del comité de Seguridad y Salud de la empresa

Consecuentemente, son obligaciones de los/as trabajadores/as, entre otras:

—Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los responsables designados por Android Industries Zaragoza.

—Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

—No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

—Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y cuidar de su perfecto estado y conservación.

—Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

—Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.

—Actuar con el debido sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Será de obligado cumplimiento de las partes adaptarse en cuantas modificaciones se regulen sobre esta materia tanto en derechos como en obligaciones de cualquiera de las partes.

Artículo 47. Protección en el trabajo de la mujer.

Teniendo en cuenta las condiciones especiales que se dan en la mujer en estado de gestación y lactancia, Android Industries Zaragoza llevará a cabo dentro de todas sus obligaciones las siguientes acciones:

Evaluación de riesgos en todos los puestos y tareas específicas sobre el riesgo en el embarazo y lactancia.

Se estudiarán, conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo muy en cuenta los informes del servicio de prevención, cada caso de forma individualizada, estableciendo las limitaciones que procedan, con el fin de conseguir la total adaptación y seguridad en el trabajo tanto para la mujer embarazada como para el feto, todo ello dentro del marco establecido por la legislación vigente.

DERECHOS DE LOS SINDICATOS

Artículo 48. Derechos de los sindicatos.

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitir que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a



trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

El delegado/a sindical deberá ser trabajador activo/a de la empresa, y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Artículo 49. Funciones de las secciones sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as al sindicato.

3. Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

6. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Mientras la plantilla exceda de 250 trabajadores/as, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado/a, representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

8. Los/as delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 50. Funciones específicas de los/las delegados sindicales.

1. Podrán asistir a las reuniones del comité de Empresa, comités de Seguridad y Salud y comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por el presente convenio a los/as miembros del comité de empresa.

Artículo 51. Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las distintas centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la sección sindical correspondiente.

Artículo 52. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los/as delegados/as sindicales o miembros de comité de empresa que participen en la negociación del convenio colectivo o en las comisiones generadas en este,



manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos en las reuniones con la empresa por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores/as o miembros de las citadas comisiones y durante el transcurso de la negociación o el tiempo que dure las citadas comisiones.

Artículo 53. Excedencias sindicales.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 54. Derechos del comité de empresa y delegados y delegadas del personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
 b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

3. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

4. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

N P O B

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

6. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.



F) Los/as miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Ningún/a miembro del comité de empresa o delegado/a sindical podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos/as, aparte del interesado/a, el comité de empresa, y al delegado/a sindical del sindicato a que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del comité de empresa y delegados sindicales será acumulable por períodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros de comité de empresa y delegados sindicales.

En cualquier caso la utilización de las horas acumuladas, según los criterios aquí establecidos, deberá ser conocida por la empresa en el plazo de 22 horas a través del formato oficial de Android. Por razones de extraordinaria urgencia, siempre y cuando no se vea perturbada la producción, el plazo de preaviso podrá ser inferior, o realizarse sin el formato oficial de Android. En todo caso, el representante de personal y/o sindical deberá efectuar el preaviso en un tiempo razonable y no hacer uso de dicho crédito de forma arbitraria produciendo un perjuicio en la producción, pues la exigencia legal del preaviso tiene como finalidad que la empresa pueda adoptar las oportunas medidas para la cobertura del puesto de trabajo en ausencia del representante.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los miembros del comité como componentes de comisión negociadora del convenio colectivo, reuniones convocadas por la empresa, las horas dedicadas a las reuniones del comité de salud laboral por parte de los delegados de prevención y las imprescindibles a sus funciones las reuniones de las comisiones de igualdad, organización del tiempo del trabajo, y métodos y tiempos.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los/as miembros de comités o delegados/as sindicales, a fin de prever la asistencia de los/as mismos/as a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional 1.^a *Comisión paritaria del convenio.*

1.a. Se establece una comisión paritaria con las funciones, competencias y estructura siguientes:

- Naturaleza y funciones.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio. Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta comisión: El establecimiento de criterios unificados sobre formativa laboral; las funciones de mediación y canalización de los problemas de índole social; las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto colectivo a instancia de las partes interesadas.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que dispone la legislación vigente, siempre en aras del buen entendimiento y consenso entre las partes. A tal efecto se reunirá la comisión paritaria para intentar resolver sobre la no aplicación, en caso de que no haya acuerdo se estará a la legislación vigente

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria y la dirección de la empresa en Figueruelas (Zaragoza).

1.b. Composición.

La comisión se compondrá de un máximo de 3 vocales por la representación legal de los trabajadores y tres por la empresa, por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora, y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

1.c. Convocatoria.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora que deba celebrarse la reunión que, en cualquier caso, tendrá lugar en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la solicitud de reunión.

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

1.d. Acuerdos.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio, que deberán emitirse en un plazo de 30 días hábiles desde la celebración de la reunión, tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Cláusula adicional 2.^a *Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.*

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador/a del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas



religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Las organizaciones firmantes del presente convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Planes de igualdad.

La empresa revisará el actual plan de igualdad en los términos y condiciones del actual RD de 8 de marzo de 2019, En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Se creará una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente antes del 31 de enero de 2020.

La comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por dos componentes de las organizaciones empresariales y dos de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente los dos miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta comisión las siguientes: Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de

a) Oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.

c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

h) Actualizar en el plazo de 6 meses desde la constitución de la comisión, conocer y seguir el protocolo de acoso sexual y por razones de género de la empresa y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.

- i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad

Cláusula adicional 3ª. *Acuerdo de constitución de la comisión de métodos y tiempos.*

La empresa mantendrá informado a los empleados afectados y al comité de las acciones de mejora, de los grupos de trabajo y les comunicará los resultados a través de sus sistemas de información.



La dirección de Android Industries Zaragoza informará por escrito a la comisión de métodos y tiempos antes de implantar un proyecto de mejora continua, indicando el área a mejorar, así como una descripción genérica de dicho proyecto. En el caso de que se realicen pruebas del nuevo método, informará asimismo de la fecha y duración aproximada de la prueba.

Realizado el estudio, sin perjuicio de su aplicación efectiva, facilitará la información sobre su resultado esperado.

En el caso de introducción de nuevas tecnologías o reforma del método de trabajo, se establecerán períodos de prueba y adaptación prudentiales y adecuadas a la envergadura de los cambios.

En aquellos puestos que requieran especial atención, particularmente debido a picos de producción, la compañía se compromete a aplicar las medidas necesarias (cambios en rotación y disponibilidad de ayudantes, estudios ergonómicos, cambios en el sistema productivo, etc.), dentro de sus posibilidades para mejorar tales situaciones.

La dirección de la empresa, por su parte, proseguirá en la aplicación de una política de estudios ergonómicos y de mejora de métodos y de rotación de puestos de trabajo, cuando sea posible, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as y evitar riesgos de lesiones.

El departamento de prevención, junto con las áreas técnicas, mantendrán actualizados los criterios técnicos ergonómicos en los que se basan los métodos mencionados o cualesquiera otros que se apliquen.

Para facilitar el entendimiento y la aplicación del método de mejora continua en los puestos de trabajo, los trabajadores recibirán información que les permita comprender la documentación técnica acerca de los sistemas de análisis del trabajo y organización de los procesos. La información que facilite sobre esta materia la dirección de Android Industries Zaragoza deberá ser clara y sencilla. Esta información tiene el carácter de confidencial, y estará limitada por los medios que para su elaboración y emisión dispone la empresa.

La información se facilitará a tres niveles:

Primer nivel: Al empleado/a. — Por escrito y visible en los tableros de equipo o en los puestos de trabajo se expondrá el estándar de trabajo. Se publicará el documento en el que estará detallada la denominación de la operación, el número de operarios/as en cada una de ellas y la indicación de los modelos más significativos que se fabriquen.

Segundo nivel: Por el jefe/a de turno. — A solicitud del empleado/a interesado/a o de los representantes legales de los trabajadores, el jefe de turno facilitará información necesaria, siempre que sea posible.

Tercer nivel: Comisión de métodos — La dirección de Android Industries Zaragoza facilitará a los miembros de esta comisión toda la información detallada anteriormente, salvaguardando en todo caso esta comisión el carácter confidencial y secreto de dicha información.

El comité de empresa podrá canalizar las reclamaciones en esta materia y proponer recomendaciones a la dirección de Android Industries Zaragoza para revisar el o los puestos de trabajo, si así se considera necesario, a través de la comisión de métodos y tiempos.

Esta comisión entenderá de cualquier tipo de reclamación que se produzca con motivo de la modificación en las condiciones o régimen de trabajo planteada por los trabajadores/as o sus representantes legales, así como cuando se solicite la revisión de un puesto de trabajo. El planteamiento de estas situaciones ante la comisión, que no afectará ni retrasará la aplicación efectiva del nuevo resultado obtenido de la mejora continua de que se trate, se considerará requisito previo e inexcusable para acudir a otras instancias judiciales o administrativas.

La comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, dispondrán de los medios necesarios para realizar su función, recibirán formación técnica en el sistema de mejora continua y técnicas de valoración ergonómica y se dotarán de un procedimiento para canalizar y resolver las solicitudes que los trabajadores/as realicen sobre esta materia y no hayan sido resueltas por los cauces habituales.

Cláusula adicional 4ª. *Soluciones extrajudicial de conflictos laborales y paz social*
 Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su reglamento de aplicación.

Asimismo las partes se comprometen a mantener la paz social.

Cláusula adicional 5ª.

Una firmado el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, se creará una comisión mixta con el objeto de valorar la afección del contenido de dicho convenio al convenio de empresa.

CLÁUSULA FINAL

Siendo interés de las partes, y base de este acuerdo, que no sea su contenido variado durante su vigencia por norma convencional alguna, manteniendo el efecto coste dentro de los términos establecidos en el presente convenio. En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas supletorias que legalmente corresponda. El presente convenio será de aplicación y vinculará a los firmantes y sus representados desde el 1 de noviembre de 2019 independientemente de la fecha de publicación del mismo en el BOP y los efectos a terceros.

TABLAS SALARIALES

GRUPO	ASALARIADOS	MANO DE OBRA INDIRECTA	MANO DE OBRA DIRECTA
1	Gerencia, Responsables de dpto.	24.300,00 €	
2	Licenciados, Ingenierios	23.600,00 €	
3	Titulados Medios	20.500,00 €	Jefe de Turno, Jefe de Taller 21.000,00 €
4	Técnicos, Administrativos	19.900,00 €	Coordinadores de Calidad 19.900,00 €
5	Auxiliar Administrativo,	18.300,00 €	Técnicos de Matenimiento 18.300,00 €
6			Oficial 3ª, Jefe de Equipo Ver datos adj.
7			Especialista Ver datos adj.
8			Peon 16.872,04 €

GRUPO 6	2019 (nov-dic)	2020 (0,50%)	2021 (0,75%)	2022 (1%)
TABLAS SALARIALES				
Salario base	36,8618	36,9552	37,3265	37,7187
Plus carencia incentivos	8,1096	8,1302	8,2118	8,2981
Paga extra verano	1155,85	1158,66	1169,79	1181,56
Paga extra diciembre	1155,85	1158,66	1169,79	1181,56
BRUTO ANUAL	18191,02	18281,98	18419,09	18603,28
Plus presencia	4,1000	4,1000	4,1000	4,1000
Nocturnidad	2,0430	2,0430	2,0430	2,0430
Hora extra 1,25	13,2125	13,2786	13,3782	13,5120
Hora extra 1,50	15,8550	15,9343	16,0538	16,2144
Complemento paga extra	50,00	50,00	50,00	50,00
Hora ordinaria	10,5700	10,6229	10,7026	10,8096

GRUPO 7	2019 (nov-dic)	2020 (0,50%)	2021 (0,75%)	2022 (1%)
TABLAS SALARIALES				
Salario base	33,1552	33,2394	33,5735	33,9264
Plus carencia incentivos	7,2941	7,3127	7,3862	7,4638
Paga extra verano	1044,66	1047,18	1057,20	1067,79
Paga extra diciembre	1044,66	1047,18	1057,20	1067,79
BRUTO ANUAL	16371,92	16453,78	16577,18	16742,95
Plus presencia	3,6900	3,6900	3,6900	3,6900
Nocturnidad	1,8370	1,8370	1,8370	1,8370
Hora extra 1,25	11,8913	11,9507	12,0404	12,1608
Hora extra 1,50	14,2695	14,3409	14,4484	14,5929
Complemento paga extra	50,00	50,00	50,00	50,00
Hora ordinaria	9,5130	9,5606	9,6323	9,7286

GRUPO 8	2019 (nov-dic)	2020 (0,50%)	2021 (0,75%)	2022 (1%)
TABLAS SALARIALES				
Salario base	34,1743	34,2610	34,6053	34,9690
Plus carencia incentivos	7,5183	7,5374	7,6132	7,6932
Paga extra verano	1075,23	1077,83	1088,16	1099,07
Paga extra diciembre	1075,23	1077,83	1088,16	1099,07
BRUTO ANUAL	16872,04	16956,40	17083,57	17254,41
Nocturnidad	1,8370	1,8370	1,8370	1,8370
Hora extra 1,25	12,2545	12,3158	12,4082	12,5323
Hora extra 1,50	14,7054	14,7790	14,8898	15,0387
Complemento paga extra	50,00	50,00	50,00	50,00
Hora ordinaria	9,8036	9,8526	9,9265	10,0258

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

Núm. 10567

AYUNTAMIENTO DE ALBERITE DE SAN JUAN

No habiéndose formulado reclamaciones durante el plazo reglamentario desde la publicación del anuncio de aprobación inicial del expediente de modificación de créditos núm. 1/2019 en el BOPZ núm. 259, de fecha 11 de noviembre de 2019, dicha aprobación deviene definitiva de forma automática, publicándose a continuación el resumen por capítulos de dicho presupuesto, conforme a lo dispuesto en el artículo 177.2, en relación con el artículo 169.3, ambos del texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, pudiendo los interesados interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el plazo de dos meses a contar de la publicación del presente anuncio, conforme al artículo 171.1 del mismo texto refundido.

Resumen por capítulos de las modificaciones

Aumento gastos

Cap. I. 3.300 euros.
Cap. VI. 32.294,70 euros.

Aumento ingresos

Cap. VIII. 36.594,70 euros.

Alberite de San Juan, a 4 de diciembre de 2019. — La alcaldesa, Alicia María Ballesta Alcega.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

Núm. 10446

AYUNTAMIENTO DE ALBORQUE

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional de este Ayuntamiento de 15 de octubre sobre la modificación de las Ordenanzas fiscales reguladoras del IBI, IVTM, ICIO y tasas e ingresos de carácter patrimonial, en lo que se refiere a las tarifas, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Se modifican las siguientes tarifas, que quedan como se indica:

IBI

	Importe en euros
Urbana (uso residencial)	0,80
Rustica	0,65

CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

	Importe en euros
Construcciones, instalaciones y obras	2,15

IVTM

	Importe en euros
<i>Vehículos turismos:</i>	
—De menos de 8 caballos fiscales	18,50
—De 8 hasta 11,99 caballos fiscales	50,00
—De 12 hasta 15,99 caballos fiscales	105,00
—De 16 hasta 19,99 caballos fiscales	130,00
—De 20 caballos fiscales en adelante	165,00
<i>Autobuses:</i>	
—De menos de 21 plazas	120,00
—De 21 a 50 plazas	170,00
—De más de 50 plazas	215,00
<i>Camiones:</i>	
—De menos de 1.000 kilogramos de carga útil	61,00
—De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil	120,00
—De más de 2.999 a 9.999 kilogramos de carga útil	170,00
—De más de 9.999 kilogramos de carga útil	215,00
<i>Tractores:</i>	
—De menos de 16 caballos fiscales	26,00
—De 16 a 25 caballos fiscales	40,00
—De más de 25 caballos fiscales	120,00
<i>Remolques:</i>	
—De menos de 1.000 y más de 750 kilogramos	26,00
—De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil	40,00
—De más de 2.999 kilogramos de carga útil	105,00

Otros vehículos:

—Ciclomotores	7,00
—Motocicletas hasta 125 centímetros cúbicos	7,00
—Motocicletas de más de 125 hasta 250 centímetros cúbicos	11,00
—Motocicletas de más de 250 hasta 500 centímetros cúbicos	22,00
—Motocicletas de más de 500 hasta 1.000 centímetros cúbicos	45,00
—Motocicletas de más 1.000 centímetros cúbicos	88,00

TASAS

POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

	Importe en euros
Agua cuota fija	11,70
Piscina. Entrada/día labor. Normal/reducida	3,00/2,50
Piscina. Entrada/día fiesta. Normal/reducida	3,50/3,00
Piscina abono temporada normal	35,00
Piscina abono temporada reducido	30,00
Alcantarillado	14,00
Basura	42,00

POR OCUPACIÓN DE DOMINIO PÚBLICO

	Importe en euros
Canalones	0,55
Nichos	570,00/620,00
Nichos pabellón nuevo	750,00/900,00/1.000,00
Columbarios	300,00
Sepulturas	200,00/m2
Paso de ganado	0,085
Entrada vehículos	4,50
Vados	8,00

INGRESOS PATRIMONIALES

	Importe en euros/hectárea
Arrendamientos rústicos sardas	36,00
Arrendamientos rústicos PEBEA	117,00
Arrendamientos rústicos pastos	4,00

Los presentes acuerdos entrarán en vigor al día siguiente de la publicación en el BOPZ del presente anuncio de aprobación definitiva.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ, ante el Tribunal Superior de Justicia de Zaragoza.

Alborge, a 3 de diciembre de 2019. — La alcaldesa, Lucía Insa Catalán.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

Núm. 10467

AYUNTAMIENTO DE AMBEL

ANUNCIO sobre aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria núm. 4 del ejercicio 2019.

El expediente 4 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Ambel para el ejercicio 2019 queda aprobado definitivamente con fecha 25 de noviembre de 2019, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de gastos

Capítulo	Denominación	Importe en euros
1	Gastos de personal	500,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	0,00
3	Gastos financieros	0,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	16.496,61
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total aumentos	16.996,61

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

Disminuciones de gastos

Capítulo	Denominación	Importe en euros
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	-921,70
3	Gastos financieros	0,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total disminuciones	-921,70

Aumentos de ingresos

Capítulo	Denominación	Importe en euros
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	0,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00

The logo consists of the letters 'B', 'O', 'F', and 'N' stacked vertically. The 'N' is at the top, followed by 'B', 'O', and 'F'. The letters are white with a slight shadow effect, set against a vertical grey gradient background.

Capítulo	Denominación	Importe en euros
8	Activos financieros	16.074,91
9	Pasivos financieros	0,00
	Total aumentos	16.074,91

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171, en relación con los artículos 177 y 179, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Ambel, a 28 de noviembre de 2019. — La alcaldesa, Paula Trávez Herranz.

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10415

JUZGADO NÚM. 2

Cédula de notificación

Don Jaime Nieto Avellaned, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 98/2019 se ha dictado decreto de insolvencia, cuyo contenido íntegro se encuentra a su disposición en este Juzgado, contra el que podrá interponerse recurso de revisión ante quien dicta esta resolución en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Real Movida, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve. — El letrado de la Administración de Justicia, Jaime Nieto Avellaned.



B
O
P
Z

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10424

JUZGADO NÚM. 3

Cédula de notificación

Doña María de la O Colmenares Orden, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que se ha dictado sentencia en el proceso seguido en reclamación por procedimiento de impugnación de sanciones (arts. 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral) registrado con el número 715/2018, cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de la misma.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a herederos legales de Jean Silas Bisseck y Jacques Likeng, en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María de la O Colmenares Orden.



SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10416

JUZGADO NÚM. 4

Cédula de notificación

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

Hace saber: Que en el procedimiento de despido/ceses en general número 922/2018, que se encuentra en este Juzgado a su disposición, se han dictado sentencia con fecha 15 de octubre de 2019 y auto de aclaración de sentencia de fecha 7 de noviembre de 2019, teniendo la parte que se encuentra en domicilio desconocido un plazo de cinco días para recurrir la sentencia desde la fecha de su publicación en el BOPZ.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Tapas Preparadas, S.L.U., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.



**B
O
P
Z**

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10417

JUZGADO NÚM. 6

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que se han dictado auto despachando ejecución y decreto, ambos de fecha 21 de noviembre de 2019, en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 196/2019, cuyas copias se encuentran a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de los mismos.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a EPS Seguridad, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.



**B
O
P
Z**

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10418

JUZGADO NÚM. 6

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que se han dictado auto despachando ejecución y decreto, ambos de fecha 21 de noviembre de 2019, en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 198/2019, cuyas copias se encuentran a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de los mismos.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Tyder Spain, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.



N
B
O
P
Z

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10420

JUZGADO NÚM. 6

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que se han dictado auto de fecha 13 de junio de 2019 y diligencia de ordenación de fecha 17 de julio de 2019 en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 57/2019, cuyas copias se encuentran a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de los mismos.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Manuel Espinazo González, en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

The logo consists of the letters 'BOPZ' stacked vertically in a large, stylized, white font on a grey background. The 'B' is at the bottom, followed by 'O', 'P', and 'Z' at the top.

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10421

JUZGADO NÚM. 6

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que se han dictado auto despachando ejecución y decreto, ambos de fecha 18 de noviembre de 2019, en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 192/2019, cuyas copias se encuentran a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de los mismos.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a EPA, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

The logo consists of the letters 'BOPZ' arranged vertically. The 'B' is at the bottom, followed by 'O', 'P', and 'Z' at the top. The letters are white and set against a grey background.

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10422

JUZGADO NÚM. 6

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que se han dictado auto y decreto, ambos de fecha 18 de noviembre de 2019, en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 194/2019, cuyas copias se encuentran a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de los mismos.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Karma & Cocktail Uno, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.



SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10360

JUZGADO NÚM. 7

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que se ha dictado sentencia «in voce» en el proceso seguido en reclamación por procedimiento ordinario registrado con el número 589/2017 frente a Tapería Escultor Palau, S.L., cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento, y que contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Tapería Escultor Palau, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a trece de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.



SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10361

JUZGADO NÚM. 7

Cédula de notificación y citación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que se ha dictado resolución en el proceso seguido en reclamación por procedimiento ordinario registrado con el número 793/2019, a instancia de PYSA, a fin de que comparezca la demandada María Soledad Antorán Escudero el día 4 de marzo de 2020, a las 9:30 horas, al acto de conciliación ante la letrada de la Administración de Justicia en la Secretaría de este Juzgado, y, en su caso, al acto de juicio ante el magistrado-juez en la sala de audiencias número 34 (planta baja) de este Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza (sito en Ciudad de la Justicia, plaza Expo, número 6, edificio Vidal de Canellas, escalera G, 2.ª planta), cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a María Soledad Antorán Escudero, en ignorado paradero, se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ, en Zaragoza a veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.



BOPZ

SECCIÓN SÉPTIMA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Juzgados de lo Social

Núm. 10423

JUZGADO NÚM. 7

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que se ha dictado sentencia de fecha 16 de octubre de 2019 en el proceso seguido en reclamación por procedimiento ordinario registrado con el número 642/2018 (MBL), cuya copia se encuentra a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde podrán tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo las resoluciones que revistan forma de auto o sentencia, se trate de emplazamiento o pongan fin al procedimiento, y que contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ozio con Zeta, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

SECCIÓN SÉPTIMA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

Núm. 10553

JUZGADO NÚM. 7

Cédula de notificación

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que se han dictado resoluciones en el proceso seguido en reclamación por ejecución de títulos judiciales registrado con el número 224/2019 (MJS) frente a Innerdalen, S.L., y Fogasa, consistentes en auto despachando ejecución y decreto dando traslado por quince días, por insolvencia previa, cuyas copias se encuentran a disposición de los interesados en esta oficina judicial, donde los interesados podrán tener conocimiento íntegro de las mismas.

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

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Innerdalen, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente para su inserción en el BOPZ.

En Zaragoza, a veintidós de noviembre de dos mil diecinueve. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

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:
Excoma, Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General)
Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprenta@dpz.es



TARIFAS Y CUOTAS
(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

- 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**.
- 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**.
- Suscripción al BOPZ para su recepción por correo electrónico: **10 euros/mes**.
- 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