

Industria e Innovación de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo de María Agustín, 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 1 de julio de 2014. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la provincia de Zaragoza

Núm. 8.301

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pesca de la provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000935011981), suscrito el día 31 de marzo de 2014, de una parte por las asociaciones de mayoristas y detallistas de pescados de la provincia de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 27 de mayo de 2014, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de julio de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Este convenio afectará a todas las empresas de mayoristas, asentadores y detallistas de pescados de la provincia de Zaragoza y a todos los trabajadores que presten servicios en las mismas.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

La vigencia de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Art. 4.º *Denuncia.*

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia. El convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Las funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

D) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de siete días desde su recepción.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

E) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

• Composición: La comisión estará compuesta por cuatro miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

• Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

• Dirección de la comisión: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: Paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta (CC.OO.), y en calle Costa, 1, 4.ª planta (UGT), ambos en 50008 de Zaragoza. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 6.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad por las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o regionales o por cualquier otra causa.

Art. 7.º *Absorción.*

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

Art. 8.º *Garantías personales.*

Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este convenio tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Art. 9.º *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal para los años 2014, 2015 y 2016 serán las reflejadas en la tabla salarial anexa a este convenio.

—Para el año 2014, las retribuciones serán las reflejadas en la tabla salarial I, igualmente anexa a este convenio, que suponen un incremento del 0,2% de revisión de 2013 y del 0,6% del incremento de 2014 sobre los salarios de 2013.

—Para el año 2015, los salarios se incrementarán en el 0,8% y figuran como anexo II.

—Para el año 2016, los salarios se incrementarán en el 0,8% y figuran como anexo III.

—Para el año 2017, los salarios se incrementarán en el 0,8%.

• Revisión salarial: Se establece una revisión salarial para el año 2016, que tendrá efectos en el caso de que el IPC de 2016 exceda del 0,8. Esta revisión salarial consistirá en el 50% de la diferencia del exceso y no tendrá carácter retroactivo, sin generar derecho al cobro de atrasos, por lo que se aplicará a las tablas salariales de 2016, quedando estas como definitivas del año 2016.

Para el año 2017 la cláusula de revisión salarial tendrá efectos en el caso de que el IPC de 2017 exceda del 0,8. Esta revisión salarial consistirá en el 50% de la diferencia del exceso y no tendrá carácter retroactivo, sin generar derecho al cobro de atrasos, por lo que se aplicará las tablas salariales de 2017, quedando estas como definitivas del año 2017.

Art. 10.º *Gratificaciones.*

Las empresas abonarán a los trabajadores las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, a razón de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este convenio, más antigüedad o "ad personam". La paga de julio podrá abonarse por las empresas a partir del 1 de junio.

• Paga de marzo: La anteriormente denominada paga de beneficios se pagará en marzo bajo este nuevo nombre, abonándose según el salario actualizado del año en curso, aun cuando pueda ser prorrateada por acuerdo con los trabajadores y en las mismas condiciones que se abonan las pagas extraordinarias.

Art. 11.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y se disfrutarán, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, entre los meses de junio a septiembre, en consonancia con las necesidades de la empresa.

Deberán ser concertadas, en todo caso, con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal del trabajador, ni con día festivo.

En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de incapacidad temporal, estos se disfrutarán en otra fecha a acordar entre empresa y trabajador. Las trabajadoras en situación de baja o permiso maternal y los padres en la suspensión por paternidad mantendrán su derecho al disfrute efectivo.

El disfrute del período de vacaciones podrá acumularse al de descanso por maternidad y al del derecho de lactancia acumulado en días completos.

Art. 12.º *Antigüedad.*

Consistirá en el abono de cuatrenios en la cuantía del 6% del salario convenio correspondiente a la categoría.

A partir de la fecha de publicación del convenio desaparece el complemento de antigüedad.

• Período transitorio: Todos los trabajadores en alta en la fecha de publicación del convenio tendrán derecho a generar un último cuatrenio en la fecha que les corresponda. A partir del cumplimiento de este último cuatrenio la cantidad resultante pasará a denominarse complemento "ad personam", que se revalorizará anualmente con el IPC real del año anterior, no pudiéndose pensar ni absorber.

Los trabajadores que ingresen en las empresas entre las fecha de publicación del convenio y el 31 de diciembre de 2014 tendrán derecho a generar un único cuatrenio del 6%. A partir del cumplimiento de dicho cuatrenio, la cantidad resultante pasará a denominarse complemento "ad personam", que se revalorizará anualmente con el IPC real del año anterior, no pudiéndose pensar ni absorber.

Art. 13.º Quebranto de moneda.

Los cobradores de garita percibirán un plus mensual en concepto de quebranto de moneda de: para 2014, de 15,73 euros; para 2015, de 15,86 euros; para 2016, de 15,99 euros, y para el año 2017, se aplicará los criterios de revalorización establecidos en el artículo 9.º del presente convenio.

Art. 14.º Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte mensual para todos los afectados por este convenio de: para 2014, de 53,32 euros; para 2015, de 53,75 euros; para 2016, 54,18 euros, y para el año 2017, se aplicará los criterios de revalorización establecidos en el artículo 9.º del presente convenio.

Art. 15.º Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de lunes a sábado, y tendrá una duración anual de 1.810 horas de trabajo efectivo. El personal que por la índole de su trabajo tenga que acudir al Mercado de Pescados (Mercazaragoza) disfrutará de jornada continuada.

Los trabajadores disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, sin que ello afecte a la obligación de realizar 1.810 horas de trabajo efectivo.

- Flexibilización de la jornada de trabajo (distribución irregular de la jornada):

Lo acordado dentro de esta materia sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 5% como mínimo, establecida en la reforma de la negociación colectiva por el Real Decreto legislativo 7/2011, de 10 de junio.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ochenta días al año, manteniendo como jornada máxima diaria nueve horas, como jornada máxima semanal cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores eventuales, ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

A) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de siete días a la fecha en que deba tener lugar la modificación de jornada.

B) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses anteriores o posteriores a las fechas en que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto y en todo caso dentro del año natural. El trabajador podrá elegir su compensación en jornadas completas y la fecha de disfrute.

C) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Art. 16.º Horario de trabajo.

La hora de iniciación del trabajo para el personal de las empresas afectadas por el presente convenio será las 4:00 horas.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% del salario hora ordinario.

Art. 17.º Cese en la empresa.

El personal afectado por el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de esta al menos con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la debida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 18.º Maternidad.

A petición del progenitor, se podrán acumular entre sí los períodos de vacaciones, las horas de lactancia acumuladas en días y la baja maternal.

Art. 19.º Indemnización por defunción e incapacidad permanente.

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de pertenencia a la empresa queda esta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma. Además de ella, las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar en el plazo de un mes desde la firma de este convenio una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio, que a continuación se indican:

Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y/o fallecimiento derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional: El capital asegurado será a partir del segundo mes de la publicación del convenio y durante el resto de su vigencia la cantidad será de 18.600 euros.

Art. 20.º Ropa de trabajo.

La empresa entregará a todos los trabajadores afectados por este convenio dos fundas o pantalones bombachos y un par de botas por año, y un anorak a cada uno de los trabajadores con, al menos, seis meses de antigüedad en la empresa, para cada dos años.

Art. 21.º Grupos profesionales.

Se establecen los grupos profesionales reseñados en la tabla salarial. Se accede a la categoría de mozo especialista llevando dos años en la misma empresa.

Art. 22.º Derechos sindicales.

Se estará en esta materia a lo que al respecto figura en la legislación vigente.

Art. 23.º Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período de entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el horario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno

no por propia naturaleza, tendrán una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Art. 24.º Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivados de cualquier contingencia, excepto accidente no laboral, las empresas abonarán el 100% del salario a partir del vigesimoprimer día y por un período máximo de dieciocho meses.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o contingencia profesional y riesgo por embarazo, el complemento hasta el 100% se abonará desde el primer día y durante dieciocho meses.

Art. 25.º Contrato de relevo.

Las empresas se comprometen a acceder a las solicitudes de jubilación parcial y anticipada que formulen los trabajadores, en los términos que legalmente están estipulados en cada momento, comprometiéndose a la contratación de un trabajador relevista.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el Instituto Nacional de la Seguridad Social en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social que el trabajador estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Art. 26.º Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

- Tres días por nacimiento de hijo.
- Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Seis horas anuales para acudir al médico propio o de los hijos, con la pertinente posterior justificación.

— En caso de hospitalización se podrán disfrutar en medios días los días de licencia en el plazo de siete días, previa comunicación a la empresa.

— El trabajador podrá acumular las horas a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo a su vez acumular estos por decisión del interesado al período de baja maternal y vacaciones.

— Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

Art. 27.º Período de prueba.

El período de prueba queda concertado en dos meses de duración, salvo para el personal titulado, que será de seis meses.

Art. 28.º Movilidad funcional.

Solo podrá realizarse, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de los grupos profesionales equivalentes.

Art. 29.º Contratación.

Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima autorizada en el convenio, solo se podrá realizar una prorrogación del mismo.

Art. 30.º Plan de Igualdad.

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito esta tal para el sector de comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengán obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 31.º Guarda legal.

Quiénes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Art. 32.º Seguridad y salud laboral.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector del ámbito del convenio.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que

tendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido, la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetando la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Art. 33.º Inaplicación de las condiciones del convenio.

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas de seis o más trabajadores que no tengan representación legal de los trabajadores estarán obligadas a comunicar por escrito a la comisión paritaria, el inicio del proceso consultivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el "Boletín Oficial" y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Asimismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el con-

venio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

Art. 34.º Solución extrajudicial de conflictos.

Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Cláusulas adicionales

Primera. — En todo lo no pactado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio de ámbito nacional y demás disposiciones legales vigentes.

En relación con el establecimiento de grupos profesionales se estará a lo pactado en el Acuerdo Marco de Comercio de ámbito nacional (AMAC).

Segunda. — Los derechos estipulados en el presente convenio para los cónyuges de los trabajadores se extenderán a las parejas de hecho que se encuentren debidamente legalizadas mediante la inscripción en el correspondiente registro.

ANEXO I

Tablas salariales 2014

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	750,22	11.253,30
Mozo especialista	811,10	12.166,50
Camarista	811,10	12.166,50
Conductor repartidor	811,10	12.166,50
GRUPO II		
Ayudante de mostrador de 2.ª	715,45	10.731,75
Ayudante de mostrador de 1.ª	719,88	10.798,20
Dependiente de 2.ª	811,10	12.166,50
Dependiente de 1.ª	841,35	12.620,25
GRUPO III		
Auxiliar administrativo de 2.ª	719,88	10.798,20
Auxiliar administrativo de 1.ª	780,79	11.711,85
Oficial administrativo	841,35	12.620,25
Contable	871,92	13.078,80

Quebranto de moneda (ART. 13) 15,73 euros.

Plus Transporte (ART. 14) 53,32 euros.

ANEXO II

Tablas salariales 2015

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	756,22	11.343,30
Mozo especialista	817,59	12.263,85
Camarista	817,59	12.263,85
Conductor repartidor	817,59	12.263,85
GRUPO II		
Ayudante de mostrador de 2.ª	721,17	10.817,55
Ayudante de mostrador de 1.ª	725,64	10.884,60
Dependiente de 2.ª	817,59	12.263,85
Dependiente de 1.ª	848,08	12.721,20
GRUPO III		
Auxiliar administrativo de 2.ª	725,64	10.884,60
Auxiliar administrativo de 1.ª	787,04	11.805,60
Oficial administrativo	848,08	12.721,20
Contable	878,90	13.183,50

Quebranto de moneda (ART. 13) 15,86 euros.

Plus Transporte (ART. 14) 53,75 euros.

ANEXO III
Tablas salariales 2016

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	762,27	11.434,05
Mozo especialista	824,13	12.361,95
Camarista	824,13	12.361,95
Conductor repartidor	824,13	12.361,95
GRUPO II		
Ayudante de mostrador de 2. ^a	726,94	10.904,10
Ayudante de mostrador de 1. ^a	731,45	10.971,75
Dependiente de 2. ^a	824,13	12.361,95
Dependiente de 1. ^a	854,86	12.822,90
GRUPO III		
Auxiliar administrativo de 2. ^a	731,45	10.971,75
Auxiliar administrativo de 1. ^a	793,34	11.900,10
Oficial administrativo	854,86	12.822,90
Contable	885,93	13.288,95

Quebranto de moneda (ART. 13) 15,99 euros.
Plus Transporte (ART. 14) 54,18 euros.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

BOQUIÑENI

Núm. 8.506

Aprobados inicialmente, en sesión ordinaria del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 3 de julio de 2014, el presupuesto general, bases de ejecución y el anexo de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico 2014, con arreglo a lo previsto en 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 exponen al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la inserción de este anuncio en el BOPZ, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones. Boquiñeni, a 7 de julio de 2014. — El alcalde, Miguel Ángel Sanjuán Pérez.

CALATAYUD

Núm. 8.459

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se somete a información pública el expediente que se tramita a instancia de Jesús Cristóbal García Bueno en solicitud de licencia ambiental de actividad clasificada para "almacenamiento y receptora de gas licuado de petróleo propano con depósito fijo aéreo de 6,65 metros cúbicos de capacidad", en explotación avícola a emplazar en polígono 9, parcelas 83 y 84 de esta localidad.

Durante el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la inserción de este edicto en el BOPZ, el expediente de halla a disposición del público en el Área de Medio Ambiente, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y deducir, en su caso, las alegaciones u observaciones que tengan por convenientes.

Calatayud, a 11 de julio de 2014. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

CALATAYUD

Núm. 8.460

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se somete a información pública el expediente que se tramita a instancia de Miguel Ángel García Fernández, en representación de Rulolux, S.L., en solicitud de licencia ambiental de actividad clasificada para fabricación, montaje, distribución y venta de productos de iluminación, a emplazar en polígono Charluca, M-20B, de esta localidad.

Durante el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la inserción de este edicto en el BOPZ, el expediente se halla a disposición del público en el Área de Medio Ambiente, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y deducir, en su caso, las alegaciones u observaciones que tengan por convenientes.

Calatayud, a 11 de julio de 2014. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

CALATAYUD

Núm. 8.503

ANUNCIO sobre aprobación inicial de operación jurídico-complementaria UE Margarita 1C.

La Junta de Gobierno Local, con fecha 14 de julio de 2014, ha aprobado inicialmente la operación jurídico-complementaria del proyecto de reparcelación de la UE Margarita 1C, promovido por la Junta de Compensación de dicho ámbito, consistente en la rectificación de errores que afectan a las parcelas resultantes 7R y 8R del proyecto de reparcelación.

Lo que se somete a información pública durante el plazo de un mes para que los interesados puedan comparecer en el expediente y formular las alegaciones que a su derecho convengan.

Calatayud, a 21 de julio de 2014. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

COMARCA CAMPO DE CARIÑENA

Núm. 8.505

Al no haberse presentado reclamaciones, el expediente número 1 de modificación del presupuesto de esta Comarca Campo de Cariñena para el ejercicio 2014 queda aprobado definitivamente, 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, y 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
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	81.284,65
6	Inversiones reales	466.460,23
	Total aumentos	547.744,88

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

Aumentos de ingresos

Capítulo	Denominación	Importe
4	Transferencias corrientes	61.145,05
7	Transferencias de capital	440.774,71
8	Activos financieros	45.825,12
	Total aumentos	547.744,88

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.

Cariñena, a 21 de julio de 2014. — El presidente, Lucio Cucalón Bernal.

COMARCA CINCO VILLAS

Núm. 8.461

Aprobados definitivamente, por decreto de esta Presidencia dictado con fecha 10 de julio de 2014, los padrones y listas cobratorias de la tasa del servicio de ayuda a domicilio de los meses de marzo y abril de 2014 y de la tasa del servicio de transporte social adaptado de los meses de marzo y abril de 2014, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en el BOPZ y tablón de edictos de la sede de la Comarca Cinco Villas por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 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.

Simultáneamente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario, durante dos meses a contar desde la fecha de publicación de este anuncio, de la tasa del servicio de ayuda a domicilio de los meses de marzo y abril de 2014 y de la tasa del servicio de transporte social adaptado de los meses de marzo y abril de 2014. La forma de pago será mediante domiciliación bancaria. Quienes no reciban el cargo deberán comunicarlo en las oficinas de la Comarca, sitas en calle Justicia Mayor de Aragón, 20, de Ejea de los Caballeros (Zaragoza), o en las oficinas del Ayuntamiento de su residencia, y este lo comunique a la Comarca, para proceder a su abono dentro del período voluntario de pago.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos