

otra mitad de aquel plazo). Existe, además, la necesidad de que otros Servicios emitan los correspondientes informes técnicos, determinantes para la resolución, y que, a su vez, llevan aparejada la pertinente cita con el interesado para poder realizar la visita de inspección.

Séptimo. — Dar traslado del presente acuerdo al denunciante y al presunto responsable.

La presente resolución es un acto de trámite y, en consecuencia, no cabe interponer contra ella el recurso administrativo o jurisdiccional alguno. No obstante, podrá utilizarse cualquier medio de impugnación que se estime conveniente a su derecho.

Zaragoza, 18 de julio de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio de Disciplina Urbanística, Ángel Sierra Acín.

**Servicio de Disciplina Urbanística
de la Gerencia de Urbanismo
Unidad Jurídica de Control de Actividades**

Núm. 9.970

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a Alberto Alba Hermida, titular de la actividad de bar denominado “El Zorro”, sito en calle Ramón Salanova, número 2, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se le pone de manifiesto que en relación al expediente 100.315/2014, el Consejo de Gerencia, en virtud de la delegación de atribuciones realizada mediante acuerdo del Gobierno de Zaragoza de 17 de febrero de 2009, con fecha 12 de junio de 2014 resolvió lo siguiente:

Primero. — Imponer a Alberto Alba Hermida, con NIF 52.420.294-M, en calidad de titular de la actividad de bar denominado “El Zorro”, sito en calle Ramón Salanova, número 2, la sanción de 900 euros por la comisión de una infracción administrativa consistente en sobrepasar el nivel máximo de ruidos permitidos por horario y decibelios.

Todo ello a la vista de la denuncia de Policía Local en fecha y hora 1 de enero de 2014, a las 6:02 horas.

La infracción aparece tipificada como grave en el artículo 28.3 a) de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en relación con el artículo 41 de la Ordenanza municipal para la protección contra los ruidos y las vibraciones.

Las denuncias de la Policía Local gozan de presunción de veracidad, tal como se establece en general para todo tipo de denuncias en los artículos 137.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; 17.5 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, y 11.5 del Decreto 28/2001, de 30 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora de la Comunidad Autónoma de Aragón, y en particular para las denuncias por superar los valores límite de los niveles sonoros en los artículos 27.1 de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, y 41.2 de la Ley 7/2010, de 18 de noviembre, de Protección contra la Contaminación Acústica de Aragón, artículos todos ellos en relación con el 10.2 (párrafo segundo) de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón. Dicha presunción de veracidad encuentra su fundamento en el hecho de que las denuncias de los agentes de la autoridad describen hechos constatados directamente por aquellos y, aunque se trata de una presunción “iuris tantum” y por ello susceptible de prueba en contrario, la parte denunciada no ha aportado tal prueba que desvirtúe esa presunción de veracidad que acompaña a las denuncias de la Policía Local. Es cierto que para que tengan valor probatorio las denuncias de los agentes de la autoridad deben aquellas formalizarse en documento público, observando los requisitos legales pertinentes, condición que en este caso se cumple toda vez que de las actas de medición de ruidos que obran en el expediente se desprende que la Policía Local ha observado todas las reglas establecidas en el anexo 7 de la Ordenanza municipal para la protección contra ruidos y vibraciones (“Características de medición de ruido y de vibraciones”).

La sanción que en este acto se impone está prevista en el artículo 29.1 b) de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, guarda la necesaria proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y ha sido graduada atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 29.3 de aquella ley. En general, el ejercicio de una actividad sobrepasando el nivel de ruido máximo permitido por horario y decibelios lesiona el derecho de los vecinos a disfrutar en su vivienda de condiciones de tranquilidad y descanso, con la consiguiente perturbación de su calidad de vida, además del efecto nocivo que la exposición prolongada a un nivel elevado de ruido tiene sobre la salud y la conducta de las personas. Y la intencionalidad del presunto responsable resulta evidente por depender de su exclusiva voluntad el nivel de ruido producido en el establecimiento.

Segundo. — Dar traslado de la presente resolución a los interesados en el procedimiento administrativo y a los servicios correspondientes, a los efectos oportunos.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución, ante el Juzgado de lo

Contencioso-Administrativo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante, previamente podrá interponer recurso de reposición ante el Consejo de Gerencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y artículo 137-1.º de la Ley de Administración Local de Aragón, de 9 de abril de 1999. Todo ello sin perjuicio de que la interesada pueda ejercitar cualquier acción o interponer el recurso que estime pertinente.

Zaragoza, 12 de junio de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio, Ángel Sierra Acín.

**Área de Cultura, Educación
y Medio Ambiente**

Servicio Administrativo de Cultura y Educación

Núm. 9.971

El Gobierno de Zaragoza, en fecha 8 de septiembre de 2014, resolvió lo siguiente:

Primero. — Aprobar documento denominado “Convenio entre el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural, S.A.U., Makugo Hostelería Montecito UTE y El Fantasma Producciones, S.L., para detallar los términos del acuerdo que permita alcanzar una satisfacción extra-procesal y desistir de los procedimientos judiciales en curso en relación al Centro Musical Las Armas”, de fecha 15 de julio de 2014, suscrito con fecha 28 de julio de 2014.

Segundo. — En los términos, plazos y conforme establecen las cláusulas segunda y quinta del convenio citado, desistir del procedimiento judicial en curso, interpuesto frente a la sentencia número 281/2013, dictada en fecha 26 de diciembre de 2013 en PO 162/2011, esto es, recurso de apelación número 52/2014, interpuesto por la representación procesal del Ayuntamiento de Zaragoza ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Tercero. — Notificar este acuerdo a las partes intervinientes en el convenio, a la asesoría jurídica, al letrado consistorial don Francisco Rivas Tena y publicarlo en la sección de Zaragoza del “Boletín Oficial de Aragón”.

Cuarto. — Dar traslado del presente acuerdo a la sociedad municipal Zaragoza Cultural, S.A.U., para su conocimiento y efectos.

Quinto. — Por parte del consejero del Área de Cultura, Educación y Medio Ambiente se procederá a la firma del convenio, así como de cuanta documentación sea necesaria para la efectividad y ejecución de dicho acuerdo.

Sexto. — Facultar al consejero del Área de Cultura, Educación y Medio Ambiente para que adopte las resoluciones pertinentes en orden a la ejecución de este acuerdo.

Zaragoza, a 9 de septiembre de 2014. — El secretario general, P.D.: La letrada jefe del Servicio Administrativo de Cultura y Educación, Teresa Ibarz Aguelo.

**Servicio Provincial
de Economía y Empleo**

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Trox España, S.A.

Núm. 9.807

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A., para los años 2012-2014 (código de convenio 50100101012014), suscrito el día 14 de julio de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 18 de julio de 2014, requiriendo 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, 1 de septiembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO EMPRESA
TROX ESPAÑA, S.A., 2012-2014**

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, integrada por la comisión patronal y el comité de empresa, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1 Ámbito personal: El presente convenio afectará a todos los/las trabajadores/as, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de Trox España, S.A.

1.2 Ámbito temporal: La duración de este convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2014, excepto los artículos que lleven vigencia determinada.

1.3 Ámbito territorial: El presente convenio afectará al centro de trabajo de Trox España, S.A., en Zaragoza.

Art. 2.º *Autodenuncia.*

Ambas partes se comprometen a constituir la comisión negociadora e iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio durante el primer bimestre de 2015, con lo que se entiende denunciado el presente convenio un mes antes de la finalización de su vigencia, sin necesidad, por tanto, de comunicación a la Dirección General de Trabajo.

Ambas partes acuerdan que el texto articulado del presente convenio se prorrogará automáticamente hasta que se firme otro que lo sustituya sin límite de tiempo, y será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios actualmente o se incorporen con posterioridad a la firma del presente convenio.

Art. 3.º *Obligatoriedad.*

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los/las trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 4.º *Revisión salarial.*

Durante el período de vigencia del convenio no se aplicará revisión salarial.

CAPÍTULO II

Art. 5.º *Unidad de convenio.*

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

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría. Por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse, salvo en los supuestos de revisión a que se refiere el artículo anterior.

Art. 6.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 7.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno 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 esta. En caso contrario se consideran absorbidas.

CAPÍTULO III

Art. 8.º *Comisión paritaria del convenio, naturaleza y funciones.*

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

8.1. Interpretación auténtica del convenio.

8.2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

8.3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

8.4. 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.

8.5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

8.6. Procedimiento de inaplicación de materias del convenio colectivo, art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este procedimiento de inaplicación está regulado en el artículo 82.3 en cuanto a las causas y materias, y el artículo 41.4 en cuanto al período de consultas previo.

En caso de desacuerdo en el período de consultas previo regulado en el artículo 41.4, se convocará a la comisión paritaria del convenio marcando un plazo máximo de siete días para un posible acuerdo.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA-SAMA) para solventar de manera efectiva su discrepancia. A este respecto, solo cabrá sometimiento de la cuestión a un arbitraje si existe un acuerdo expreso de ambas partes a tal respecto.

Art. 9.º *Composición.*

La comisión paritaria se compondrá de seis vocales, tres por los/las trabajadores/as y tres por la empresa, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

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

Art. 10. *Convocatoria.*

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

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

Art. 11. *Acuerdos.*

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio 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.

Art. 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para los años 2012, 2013 y 2014 consistirá en 1.701 horas respectivamente de trabajo efectivo en cómputo anual. Dentro de dichas horas no está incluida la parada obligatoria de quince minutos diarios, que se realizará e irá a cargo de los/las trabajadores/as.

Art. 13. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en veintitrés días laborales, incrementadas, en su caso, de la siguiente forma:

—Dos días laborables a los/las trabajadores/as que acrediten una antigüedad de tres años.

—Tres días laborables a los/las trabajadores/as que acrediten una antigüedad de seis años.

—Cuatro días laborables a los/las trabajadores/as que acrediten una antigüedad de nueve años.

—Cinco días laborables, como máximo a los/las trabajadores/as que acrediten una antigüedad de doce años.

Art. 14. *Retribuciones.*

14.1 a). Los salarios a percibir por los/las trabajadores/as los años 2012, 2013 y 2014 no sufrirán incrementos salariales.

Las tablas salariales del año 2012 serán definitivas una vez aplicada la revisión correspondiente, según lo establecido en el convenio para el 2011 y las contempladas en el artículo 4 del anterior convenio.

14.1 b). Los salarios a percibir desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014 se reducirán de la siguiente forma:

—Los salarios inferiores a 35.000 euros brutos anuales de 2012, tendrán una reducción de un 1,5% sobre el salario bruto mensual.

—Los salarios igual o superiores a 35.000 euros brutos anuales de 2012, tendrán una reducción de un 6% sobre el salario bruto mensual.

A partir del 1 de enero de 2015 todas las condiciones económicas pactadas en el presente convenio se aplicarán las que estaban vigentes con anterioridad al 1 de enero de 2013.

Se detallan tablas anexas de salarios para los años 2012, 2013 y 2014.

14.2. Se incluye un anexo II en el que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función a las 1.701 horas anuales de trabajo, para los años 2012, 2013 y 2014.

14.3. El precio de las horas extras se establecerá según tabla por categorías y quinquenios. Se anexa tabla.

14.4. A los efectos del cálculo de la carencia de incentivo se estará a la tabla salarial.

14.5 La tabla de prima de producción para 2012, 2013 y 2014 será la que se anexa.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de treinta días, se abonarán sobre los salarios que efectivamente perciba cada trabajador/a, excepción hecha de las horas extraordinarias. En el caso de que los/las trabajadores/as perciban incentivos, dichas gratificaciones se calcularán de acuerdo con los salarios percibidos en los tres meses naturales anteriores a cada una de ellas.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate.

Art. 16. *Carencia de Incentivo.*

Al personal de taller que trabaje sin incentivo (a excepción de aprendices/zas y aspirantes/as) y no perciba otras cantidades adicionales a los salarios y sueldos pactados en este convenio se le abonará por hora efectivamente trabajada un plus del 25% sobre el salario base del presente convenio. Cuando existiese incentivo y fuese inferior al 25% se abonará la diferencia.

Al resto de personal se le seguirá aplicando el 22% sobre el salario base, por jornada real de trabajo según tabla salarial.

Art. 17. *Antigüedad.*

Todos los/las trabajadores/as sujetos a este convenio tendrán derecho a percibir el complemento salarial personal de antigüedad, que consistirá en quinquenios, del 5% sobre el salario base, según la categoría profesional que corresponda. Dicho complemento no será absorbible ni compensable por ningún concepto.

Art. 18. *Seguro colectivo.*

La empresa mantiene el seguro de grupo concertado con la Compañía Ergo Vida, núm. 3003248/0500007100005, y con las siguientes coberturas:

• Riesgos principales:

—Muerte: 20.707,79 euros.

• Riesgos complementarios:

—Muerte por accidente un capital adicional de 20.707,79 euros.

—Muerte por accidente de circulación un capital adicional de 20.707,79 euros.

—Invalidez profesional total y permanente un capital de 20.707,79 euros.

Dichas coberturas se incrementarán con el IPC correspondiente desde el mes de marzo de cada año.

Art. 19. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará a los/las trabajadores/as dos prendas al año, quedando facultado el comité de empresa para proponer un mayor número de ellas en casos concretos. Dichas prendas serán las adecuadas para las temporadas de invierno y verano.

Al personal que por razones productivas deba desarrollar transportes en el exterior de las naves de producción se le proporcionarán las prendas de abrigo adecuadas, según determine en cada caso el comité de seguridad y salud.

Art. 20. *Plus de transporte.*

Con fecha 1 de mayo de 2005 este artículo queda absorbido en salario base de convenio.

Art. 21. *Plus de distancia.*

Con el carácter de indemnización o suplido, y sin que por lo tanto alcance la consideración legal de salario, se establece un plus de distancia en la cuantía de 3,17 euros por día efectivamente trabajado durante los años 2012, 2013 y 2014 para todo el personal de los grupos de técnicos y administrativos, los cuales declinaron hacer uso del servicio de autobuses, que Trox España, S.A., implantó.

Art. 22. *Dietas.*

Asimismo, y con igual carácter que el enunciado del artículo 21 de este convenio, y para los casos en que los/las trabajadores/as tengan que efectuar desplazamientos o viajes por necesidades de trabajo y por orden de la empresa, a poblaciones distintas de las de su domicilio habitual, disfrutarán de una dieta de 109,57 euros y una media dieta de 53,91 euros para todas las categorías.

Art. 23. *Premio de jubilación.*

23.1. Cuando un/una trabajador/a cause baja en la empresa como consecuencia de su jubilación total, Trox España, S.A., abonará al mismo, una indemnización en función de su antigüedad, con una base de cálculo de su último salario real percibido. En el caso que un/una trabajador/a cumpliera la edad legalmente exigida en cada momento para su jubilación total y siguiera prestando sus servicios a la empresa, la base de cálculo se realizará con un máximo del salario real percibido al cumplir la edad legalmente exigida en cada momento.

La escala de mensualidades en función de la antigüedad será la siguiente:

—Cuatro mensualidades cuando se cumpla la condición de que dicho trabajador/a haya prestado sus servicios a la empresa durante un período de diez años.

—Cuando la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa sea inferior a los diez años, la indemnización será la equivalente a dos mensualidades.

En el caso de jubilación parcial, el/la trabajador/a percibirá el importe de las mensualidades que le correspondan, como si hubiese estado trabajando a jornada completa.

23.2. Durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2013 y el 31 de diciembre de 2014 la cantidad correspondiente a esta paga será abonada en sus 3/4 partes de la cantidad correspondiente. A partir del 1 de enero de 2015 volverá hacerse efectiva al 100%.

Art. 24. *Ayuda de estudios.*

Trox España, S.A., abonará el 100% del importe de las matrículas, libros, y material necesario, estableciendo un tope máximo de 209,14 euros; el importe que supere esta cantidad, y hasta 360,68 euros, se le abonará el 70% de dicho importe, por persona y año, a aquellos/las trabajadores/as que, con el fin de mejorar su nivel cultural y profesional, cursen estudios en centros oficiales de enseñanza, supeditando cada abono a que tales estudios se consideren de interés para la empresa y el/la trabajador/a, ello de acuerdo entre el comité y la empresa.

Art. 25. *Vacantes y puestos a cubrir.*

Las vacantes y puestos a cubrir de cualquier categoría que se produzcan en la empresa serán cubiertos con personal de la misma, previas las pruebas correspondientes, y únicamente en caso de no poder cubrirse con este personal serán cubiertas por contratación. A título informativo exclusivamente, se comunicará al comité de empresa, con la antelación posible, las vacantes y puestos a cubrir producidos.

Art. 26. *Licencias.*

En los casos de licencias se estará a lo determinado en el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo; BOE del 29).

26.1. En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado, se concederán tres días de licencia, ampliándose un día más en caso de desplazamiento.

En el caso de haber trabajado su jornada, no se le considerará a los efectos de los días a los que tenga derecho por permiso retribuido.

26.2. En el caso de nacimiento de hijo/a se concederá dos días más de licencia cuando el parto presente complicaciones y que haga necesaria alguna intervención quirúrgica. (Durante la vigencia del actual permiso por paternidad, este párrafo quedará congelada su aplicación).

26.3. Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lo que podrán reducir su jornada en una hora o dividida en dos fracciones de media hora.

26.4. En los casos de matrimonio de familiares de primer grado, se tendrá un día de permiso retribuido.

26.5. Para los casos de permiso para comparecer en el Juzgado como imputado, se le dará el mismo tratamiento que en el caso de testigo.

26.6. Las citadas licencias les serán reconocidas asimismo a las parejas de hecho que cumplan los siguientes requisitos:

Certificado de convivencia o empadronamiento y certificado de estar registrada como pareja de hecho en el registro de parejas de hecho del municipio donde resida.

Art. 27. *Premio antigüedad.*

27.1. Trox España, S.A., abonará una paga extra, como premio por los servicios prestados, a los/las trabajadores/as que acrediten una antigüedad en la empresa de veinticinco años. El importe será de treinta días de salario, antigüedad, carencia incentivo y asistencia. En el caso de que los trabajadores perciban incentivos, dicho premio se calculará de acuerdo con el promedio de incentivos percibidos en los tres meses naturales anteriores.

27.2. Durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2013 y el 31 de diciembre de 2014 no será efectiva la cláusula anterior. A partir del 1 de enero de 2015 volverá a hacerse efectiva.

Art. 28. *Plus de comidas.*

Con el carácter de indemnización o suplido, y sin que por lo tanto alcance la consideración legal de salario, se establece un plus de comida en la cuantía de 4,16 euros por día efectivamente trabajado, y que realice jornada partida de trabajo, para el personal con categorías de técnicos/as y administrativos/as de 2.ª hacia abajo. No percibirán dicho plus todos aquellos que hagan uso de los vales de comida ya establecidos.

Art. 29. *Segundo turno.*

29.1. Como consecuencia de las probadas razones productivas que concurren en la empresa, se hace preciso modificar las condiciones de trabajo establecidas en el turno de trabajo que se realiza de las 14:40 horas a las 22:40 horas; este será cubierto de la siguiente forma y orden:

1.º Por los/las trabajadores/as con contrato indefinido que de forma voluntaria se integren en el mismo, previa aceptación de las cláusulas contractuales, acordadas entre empresa y comité.

2.º Por los/las trabajadores/as eventuales y fijos que en su contrato de trabajo con fecha de formalización desde 5 de febrero de 2006 tienen cláusula de 2.º turno.

3.º Si con los mencionados trabajadores/as fuera insuficiente, se complementarán con los trabajadores que en su contrato de trabajo contemple la mencionada cláusula de 2.º turno y su fecha de formalización esté comprendido entre el período de tiempo que va desde el 1 de septiembre de 1990 hasta el 4 de febrero de 2006, estudiando las circunstancias particulares de cada persona y cláusulas contractuales, en orden al buen desarrollo de la producción.

29.2. Se establece un plus de 2.º turno en la cuantía de 7,84 euros por jornada efectivamente trabajada.

29.3. Se avisará con una antelación de dos días hábiles de trabajo, para cada cambio de turno.

Art. 30. *Turno de noche.*

Como consecuencia de las probadas razones productivas que concurren en la empresa, se hace necesaria la implantación de un turno de noche, cubierto con personal exclusivo de nueva contratación, o personal que en su contrato de trabajo tenga cláusula de turno de noche, así como todo aquel que voluntariamente se adhiera al mismo previa aceptación de las cláusulas contractuales, acordadas entre empresa y comité. Las condiciones de trabajo establecidas para este turno son las siguientes:

30.1. El horario será el domingo, de las 23:50 a las 6:50 horas, y de lunes a jueves de 22:35 a las 6:50 horas.

30.2. Se establece un plus de turno de noche en la cuantía de 16,20 euros por día efectivamente trabajado, estando incluido en dicho plus todos los conceptos abonables por trabajo nocturno, a turnos, nocturnidad y festivos.

30.3. Trox España, S.A., comunicará por escrito al comité de empresa los/las trabajadores/as afectados/as, con ocho días de antelación, la incorporación a dicho turno. Por motivos de Seguridad el número de trabajadores/as afectados serán pares.

Art. 31. *Contratación.*

31.1. Durante la vigencia de este artículo, Trox España, S.A., no realizará ningún contrato eventual que no sea el que le vincule directamente con el trabajador contratado, a excepción hecha de personal de Administración, Comercial y Técnico-Comercial.

31.2. El período de prueba para el personal no cualificado será de quince días.

31.3. En el caso de realizar contratos para la formación, no más de dos por año, y entre el personal de edades comprendidas entre 16 y 19 años exclusivamente y con una duración máxima de dos años de contratación para el personal que en el momento de contratarse tenga 18 o 19 años. Se garantiza el salario mínimo interprofesional en función de la edad.

31.4. Al objeto de facilitar y promover el empleo, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, y en cuanto a su duración se estará a lo establecido en el convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de donde este ubicado el centro de trabajo o en su defecto al de Zaragoza.

31.5. El presente artículo mantendrá su vigencia hasta tanto que un próximo convenio lo modifique.

CAPÍTULO IV

Art. 32. *Prestación por gafas.*

Trox España, S.A., abonará el coste de los cristales graduados que se incorporen a la montura homologada de protección facilitada por la empresa, y en una calidad normal. En ningún caso el importe superará los 104,55 euros por prestación. No se atenderá ninguna solicitud hasta transcurridos dos años de la última prestación.

En el caso de no haber transcurridos dos años, se estudiará cada caso.

Art. 33. *Prestación por incapacidad temporal (IT).*

33.1 Prestación por accidente de trabajo y enfermedad profesional: En estos supuestos, Trox España, S.A., abonará la diferencia entre el 75% que se percibe y el 97%, y a partir de los días 16 y hasta el 265.

Estos suplementos no afectarán a la hora del devengo habitual de las pagas extras.

Para tener derecho al cobro de la prestación, el/la trabajador/a deberá cumplir los siguientes requisitos:

En el momento que se desplace a la Mutua (salvo los casos de accidentes graves, que se harán posteriormente), se formalizará el documento establecido para estos casos, debiendo figurar:

- Fecha y hora de la incidencia.
- Nombre y apellidos.
- Informe breve del accidente.
- Firma del interesado y del encargado o responsable.

Además se deberá aportar informe médico donde figuren: Parte del cuerpo, lesión y forma.

En el plazo de veinticuatro horas deberá aportarse la documentación solicitada.

33.2. Prestación por enfermedad o accidente no laboral: En el supuesto de que la baja supere cuarenta días, Trox España, S.A., abonará la diferencia entre el 60% y el 75% entre los días 4 al 20, ambos inclusive, y con un máximo de una vez por persona y año.

Estos suplementos no afectarán a la hora del devengo habitual de las pagas extras.

33.3. Todos aquellos períodos de tiempo comprendidos durante las bajas por I.T. (incapacidades temporales) cubiertas por la Seguridad Social o las Mutuas Patronales, así como los permisos por paternidad, no afectarán en el devengo de las pagas (excepto las extras de junio y diciembre), así como el disfrute de las vacaciones, “días puente” sobrantes de calendario y días de “asuntos propios”.

33.4. A la vuelta de una baja por incapacidad temporal se incorporará al mismo taller, máquina o lugar de trabajo habitual, durante un período mínimo de setenta y dos horas, salvo que por razones productivas, y de mutuo acuerdo entre las partes, se requiera una reubicación en otro puesto.

33.5. Prestación por hospitalización: Cuando un/una trabajador/a sea hospitalizado por: accidente laboral o enfermedad profesional o común, percibirá el 100% del salario, los días que permanezca ingresado. Será necesario permanecer ingresado un mínimo de dos noches, percibiéndose desde el primer día la mencionada cobertura.

Art. 34. *Paga por beneficios.*

Se establece una paga de beneficios de 359,12 euros para cada trabajador/a en el mes de septiembre de 2013, si el beneficio bruto anual del ejercicio del 2012 es igual o superior al 3%.

Se establece una paga de beneficios de 359,12 euros para cada trabajador/a en el mes de septiembre de 2014, si el beneficio bruto anual del ejercicio 2013 es igual o superior al 1%.

Se establece una paga de beneficios de 359,12 euros para cada trabajador/a en el mes de septiembre de 2015, si el beneficio bruto anual del ejercicio 2014 es igual o superior al 3%.

Dicha paga será proporcional al período real de permanencia de cada operario, devengándose y haciéndose efectivas una vez verificado nuestro balance y cuenta de resultados, por los auditores asignados en dicho momento por Trox España, S.A., aproximadamente a finales de marzo de cada año.

Art. 35. *Jubilación a tiempo parcial y a los 64 años.*

35.1 Se establece que durante la vigencia del presente convenio un máximo de diez personas se podrá acoger cada año a la jubilación a tiempo parcial y siempre que tenga una reducción igual al 85% de la jornada, o al máximo establecido por Ley. De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, en el momento del hecho causante.

35.2 Jubilación a los 64 años: Cualquier trabajador/a de la plantilla de Trox España, S.A., se podrá jubilar a los 64 años de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, en el momento del hecho causante.

35.3 En el caso de querer acogerse a cualquiera de los párrafos anteriores, el personal con categorías de especialista a oficial 1.ª de producción y auxiliar

administrativo/a a oficial 2.ª de Administración, avisará con sesenta días de antelación y el resto de categorías con 270 días.

Art. 36. *Movilidad funcional.*

36.1 Siempre que existan razones organizativas y de producción, se podrá realizar movilidad funcional por parte de la plantilla de taller de Trox España, S.A., sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y de acuerdo a los puntos siguientes:

1.º Se confeccionará un censo de movilidad del personal de taller, asignando a cada trabajador/a el taller o talleres, correspondientes a su puesto de trabajo habitual.

Los talleres que actualmente existen en la empresa son los siguientes:

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Taller 10. Mantenimiento. | Taller 14. Montaje de chapa. |
| Taller 11. Mecanización de aluminio. | Taller 15. Flotante. |
| Taller 12. Mecanización de chapa. | Taller 16. Climatizadores. |
| Taller 13. Montaje de aluminio. | Taller 17. Filtros. |

2.º A todo aquel/aquella trabajador/a/a de taller que desde el 2 de mayo de 2000 se le haya formalizado o se le formalice un contrato por tiempo indefinido, se le asignará en el mencionado censo de movilidad en dos talleres distintos, los cuales a su vez serán aquellos donde se le haya realizado su formación.

3.º Con el fin de formar un grupo de trabajo con alta formación, se solicitará por parte de la empresa, voluntarios/as para formar un grupo de hasta cuarenta trabajadores/as, los cuales recibirán formación durante un período de seis meses.

Si no se pudiera completar el mencionado grupo de cuarenta trabajadores/as, los que faltasen se asignarán por orden descendente según fecha de formalización o transformación de contrato por tiempo indefinido.

4.º Todo aquel/aquella trabajador/a/a que desde la firma del último contrato, no tenga una experiencia mínima de doce meses, el cambio de talleres no se le considerará Movilidad, ya que durante este período se considera a estos efectos, período de formación. Transcurrido este tiempo se le asignarán dos talleres y se le incluirá en el mencionado censo de movilidad.

5.º Por lo tanto se acuerda que los/las trabajadores/as encargados de desarrollar la mencionada movilidad, serán los que a continuación figuran en el siguiente orden:

Primero. — Todo aquel/aquella trabajador/a/a eventual de Taller que esté en período de formación (doce meses).

Segundo. — El grupo de cuarenta trabajadores/as formados para este cometido, según el punto 3.º. (En el futuro, se les denominará “Comodines”).

Tercero. — Todo aquel/aquella trabajador/a/a de taller al cual le sea asignados dos talleres en el censo de movilidad.

6.º Por cada hora de movilidad, el/la trabajador/a percibirá un plus de 0,42 euros o la parte proporcional o fracción.

7.º Se considerará que se está realizando movilidad, y por lo tanto se generará el derecho a percibir el plus correspondiente, cuando cualquier trabajador/a de los incluidos en los grupos mencionados en el punto 5.º, se le ordene desarrollar su trabajo en cualquier taller distinto al que tenga asignado en el censo de movilidad, respetando el orden establecido en el mencionado punto, excepto los/las trabajadores/as en período de formación.

8.º No se considerará movilidad, y por lo tanto no se abonará en los siguientes casos:

A) Durante los períodos de tiempo comprendidos entre los meses de julio y agosto, y desde el 6 de diciembre hasta el 6 de enero del año siguiente.

B) Cuando cualquier trabajador/a del censo de movilidad, no tenga trabajo en el taller o talleres que tenga asignados, respetando el orden establecido en el punto 5.º.

C) En el caso de inventarios, reparaciones o mantenimiento del propio taller.

D) En el puesto de trabajo o célula de fabricación de las rejillas AH-AF.

E) En aquellas máquinas o puestos donde normalmente se realicen trabajos para varios talleres simultáneamente.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*

Por razones productivas, y ante la posible necesidad de realizar horas extraordinarias, se acuerda su realización en las siguientes condiciones:

1.ª El número máximo de horas extraordinarias a realizar de forma voluntaria, no podrá ser superior a ochenta por persona y año.

2.ª El importe de la hora extraordinaria corresponderá al valor de la hora ordinaria con un incremento del 75%.

3.ª Siempre que no se avise con una jornada de antelación, Trox España, S.A., abonará la comida.

4.ª Se estará a los posibles acuerdos relacionados con esta materia entre la empresa y el comité.

Art. 38. *Pausas y descansos.*

38.1. En el caso de manipulación de lana de roca y en el caso de trabajar en la cabina de pintura, siempre que sea realmente necesario, se permitirá al trabajador/a, poniéndolo en conocimiento de su encargado, el abandono del puesto de trabajo quince minutos antes de la finalización de su jornada de trabajo, para poder asearse adecuadamente.

38.2. En el supuesto de que un/una trabajador/a, y siempre que sea por cuestiones organizativas o de producción, no pueda realizar ninguna parada de producción en su puesto de trabajo, se creará un comodín con la suficiente formación, para que se pueda realizar la parada necesaria.

38.3. En el supuesto que un/una trabajador/a, no pueda realizar la pausa de bocadillo, en el período de tiempo establecido, por causas productivas, tendrá un tiempo adicional de cinco minutos.

Art. 39. *Categorías y grupos profesionales.*

39.1. Hasta el próximo 31 de diciembre de 2014 el comité de empresa realizará propuesta sobre el tratamiento de las categorías, para su estudio y análisis (tres meses máximos a partir de la fecha de presentación), Trox España, S.A., contestará sobre el estudio realizado.

39.2. Se ascenderá a oficial de 3.ª a todo aquel/aquella trabajador/a que acredite una antigüedad en la empresa de diez años.

Se ascenderá a oficial de 2.ª a todo aquel/aquella trabajador/a que acredite una antigüedad en la empresa de veinte años.

Se ascenderá a oficial de 1.ª a todo aquel/aquella trabajador/a que cumpla los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido los 56 años de edad.
2. Solicitar a la empresa, su deseo de acogerse al artículo 35 de este convenio que regula la jubilación parcial.
3. Tener una antigüedad en la empresa de treinta años.
4. Este derecho no tendrá efecto retroactivo anterior a la fecha de solicitud, si el período es inferior a los cinco años.

5. En el supuesto que el/la trabajador/a por circunstancias personales, tras solicitar este derecho, incumple el compromiso adquirido, la empresa podrá descontarle las cantidades abonadas por este concepto más los costes sociales.

39.3. Aquel/aquella trabajador/a que incurra en alguna falta grave, se podrá acoger a este artículo reuniendo los requisitos establecidos y una vez transcurrido el período de un año desde la notificación de la misma y no haya reincidido en el mismo tipo de falta.

Transcurrido ese período, la empresa le abonará mensualmente en su nómina una gratificación de igual cuantía o porcentaje según categoría correspondiente, y solo en el caso de no volver a reincidir durante un período de cuatro años, se le ascenderá a la mencionada categoría.

39.4. Aquel/aquella trabajador/a que se acoja a algún tipo de excedencia, excepto la contemplada para el cuidado de familiares, deberá esperar el mismo tiempo de duración de la excedencia disfrutada, para poder beneficiarse del ascenso de categoría correspondiente, reuniendo los requisitos exigidos.

39.5. Al personal de almacén que reúna los requisitos establecidos en este artículo, se le compensará a todos los efectos económicos, siempre y cuando sus honorarios no excedan a los de la categoría correspondiente.

39.6. Los/las trabajadores/as que se encuentren en plantilla durante el período de tiempo, comprendido entre el 28 de marzo y el 31 de diciembre de 2011, deberán acogerse al acuerdo en materia de producción de fecha 28 de marzo de 2011, para beneficiarse de los ascensos recogidos en este artículo.

39.7. Este artículo deroga a los acuerdos en estas materias, en actas de negociación de 30 de junio y 20 de julio de 2001, 27 y 30 de junio de 2003, 29 de julio de 2005, y 30 de junio y 23 de octubre de 2007.

39.8. Actualización de las tablas de categorías y salarios en convenio. Por imperativo legal las mismas se actualizarán entre las partes con espíritu constructivo de cooperación. Esta actualización se refiere a la correspondencia de las categorías profesionales con los nuevos grupos profesionales.

39.9. Se creará una Comisión que actuará de conformidad con el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito por Confemetal y la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (ahora de Industria), publicado en el BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2009.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Se acuerda sustituir las actuales categorías profesionales por un nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y divisiones funcionales, que tendrá que estar aprobado antes de fin del 2014.

Art. 40. *Excedencias.*

40.1. Excedencia para el cuidado de familiares: En los casos de excedencias por un año, que recoge la actual legislación vigente, se podrá reducir el tiempo de disfrute de la misma, en períodos inferiores al año, hasta un mínimo de quince días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Se podrá solicitar para el cuidado de familiares de primer grado de afinidad y consanguinidad que requieran ayuda, debiendo aportar los siguientes documentos:

- Informe médico, que justifique la enfermedad, así como secuelas o cuidados que precisa.

- Informe social.

- Para la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado el período de excedencia, se mediará preaviso a la empresa quince días antes de su finalización.

- De igual forma que el párrafo anterior se procederá cuando se quiera incorporar al puesto de trabajo antes de finalizar el período solicitado.

40.2. El período de tiempo que dure la excedencia, computará a efectos de antigüedad.

40.3. A partir del 1 de enero de 2011 se estará a lo acordado en el artículo 39.4 de este convenio. Este punto deroga los acuerdos en materia de excedencias, según acta de negociación del 30 de junio y 23 de octubre de 2007.

Art. 41. *Abandono del hábito del tabaco.*

Para el beneficio de la salud de los/las trabajadores/as, así como el posible ahorro en costes futuros para la empresa, se acuerda buscar conjuntamente la

fórmula más adecuada para financiar el coste del tratamiento al cincuenta por ciento entre empresa y trabajador/a.

Inicialmente se prevé acogerse a los tratamientos sugeridos tanto por la MAZ como por la Seguridad Social, sin descartar otras posibilidades similares.

Cuando se inicie el tratamiento, la empresa abonará los importes correspondientes, hasta un máximo de 303,51 euros, consignando en la primera nómina un anticipo por la cantidad correspondiente.

Transcurridos trece meses, se realizarán los análisis correspondientes, para la comprobación de la efectividad del tratamiento, por lo que se deduce que dichos tratamientos los podrán solicitar aquellos/las trabajadores/as que acrediten un período mínimo de trece meses de permanencia en la empresa.

Una vez comprobado la efectividad del tratamiento, se procederá a descontar el cincuenta por ciento del anticipo solicitado en un plazo de dos meses, y en el caso de no finalizar el tratamiento de manera satisfactoria, se descontará el cien por cien del anticipo correspondiente en la siguiente nómina.

No se podrá hacer uso de este artículo en los veinticuatro meses siguientes a la finalización de la anterior prestación.

Art. 42. *Otras prestaciones sociales.*

En los casos de hospitalización forzosa, ubicada fuera del centro hospitalario correspondiente a su población, determinado por la Seguridad Social y para el caso exclusivo de hijos/as, cónyuges y parejas de hecho y siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 26 del presente convenio, el/la trabajador/a con más de doce meses de antigüedad, se podrá ausentar hasta un máximo de un mes, sin merma de su salario.

No obstante, este artículo quedará en suspenso su aplicación en el momento que se lleven un máximo de noventa jornadas en total aplicadas.

Art. 43. *Ayuda familiar.*

A los/las trabajadores/as con una antigüedad superior a los doce meses, y que tengan hijos en edad comprendida entre los 0 y 16 años, se les abonará una cantidad mensual (catorce mensualidades, coincidiendo dos de ellas con las pagas extras de junio y diciembre) de acuerdo con la siguiente tabla:

- Con un hijo/a: 24,21 euros.
- Con dos hijos/as: 42,38 euros.
- Con tres hijos/as: 54,50 euros.

Art. 44. *Paga fija.*

44.1. Se fija una paga de 919,46 euros a cobrar en el mes de marzo de cada año. El período de cálculo se realizará de marzo a marzo (del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso).

44.2. Para el año 2014 la cuantía de la paga señalada en el punto anterior no se hará efectiva. En marzo de 2015 será abonada íntegramente.

Art. 45. *Transportes exteriores.*

45.1. Los trabajadores/as que regularmente realicen transportes en los exteriores de las naves de producción percibirán un plus por hora o fracción de 0,42 euros, por lo cual se deberá fichar para su control el tiempo utilizado en las mencionadas tareas.

45.2. En aquellos departamentos donde no exista o no se pueda realizar el mencionado control de tiempo por razones técnicas (por ejemplo: Almacén de materiales, expediciones, etc.), se establecerán entre la empresa y el comité, porcentajes fijos de tiempo sobre las horas efectivamente trabajadas.

Art. 46. *Absentismo.*

En el caso que dentro de los años 2012, 2013 y 2014 se produzca una reducción porcentual en las horas de absentismo por los conceptos de permisos retribuidos, asistencia médica y sin justificar, el importe del 50% de esta reducción se abonará a los/las trabajadores/as en cada uno de los años anteriormente nombrados, proporcional y en función del tiempo de permanencia real de cada trabajador/a y se hará efectiva a finales de abril de cada año, si se cumplen los requisitos establecidos.

Cláusula adicional primera.

Los acuerdos contenidos en las actas de negociación incluidas en el presente texto tendrán carácter legal a todos los efectos.

Cláusula adicional segunda.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente (donde existiera), para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Cláusula final

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

2012-2014	Anexo 1 Complementos Salariales				Anexo 2 Remuneración Anual
	Salario Convenio	Carencia Incentivo	Asistencia	Total	
	Euros	Euros	Euros	Euros	

Personal Obrero					
Especialista 33	37,9917	9,4927	9,7540	57,2384	20.892,8164

Personal de Oficio					
Oficial de 1ª 30	42,6335	10,6531	12,3677	65,6543	23.964,4949
Oficial de 2ª 31	40,3126	10,0781	11,0400	61,4306	22.422,8743
Oficial de 3ª 32	38,9326	9,7227	10,0781	58,7334	21.436,2309

Personal Administrativo					
Oficial de 1ª 21	1.775,3936	390,5801	137,3199	2.303,2936	32.246,1630
Oficial de 2ª 22	1.479,4267	325,4695	25,5508	1.830,4470	25.626,3422
Operador periférico	1.178,3685	259,2402	0,0000	1.437,6087	20.126,4493
Auxiliar 23	1.178,3685	259,2402	0,0000	1.437,6087	20.126,4493
Telefonista 24	1.051,5972	231,3476	0,0000	1.282,9449	17.961,2283

Técnicos de Oficina					
Delineante proyectista 12	1.771,4837	389,7229	137,5185	2.298,7250	32.182,1501
Delineante de primera 13	1.645,8938	362,0916	127,3254	2.135,3107	29.894,2455
Delineante de segunda 14	1.432,1515	315,0673	24,1290	1.771,3478	24.798,9522

Técnicos de Organización					
Tecn. Organización 1ª 16	1.645,9042	362,0916	83,3955	2.091,3914	29.279,4268
Auxiliar de Organización 17	1.178,3685	259,2402	0,0000	1.437,6087	20.126,4493
Cronometrador 18	1.524,8097	335,4535	27,0144	1.887,2777	26.421,7938
Técnicos de Taller					
Encargado 15	1.792,6540	394,3856	63,7097	2.250,7493	31.510,4275
Capataz 19	1.330,3979	292,6842	269,1093	1.892,1913	26.490,6785

2012-2014		<u>Horas extraordinarias.</u>							
CATEGORIA.	QUINQUENIOS :								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
OFICIAL 1ª									
TALLER	25,99	26,91	27,85	28,78	29,72	30,64	31,58	32,51	33,45
OFICIAL 2ª									
TALLER	24,37	25,24	26,13	27,00	27,89	28,78	29,66	30,53	31,42
OFICIAL 3ª									
TALLER	23,34	24,19	25,05	25,88	26,75	27,59	28,46	29,29	30,14
PEON									
ESPECIALISTA.	22,75	23,61	24,42	25,26	26,09	26,91	27,76	28,58	29,41

Año De Primas: 2012-14	Año De Primas: 2012-14	Año De Primas: 2012-14	Año De Primas: 2012-14
Categoría:1-Oficial 1ª	Categoría:2-Oficial 2ª	Categoría:3-Oficial 3ª	Categoría:4-Especialista
Actividad	Prima	Actividad	Prima

101	0,16	101	0,14	101	0,09	101	0,09
102	0,29	102	0,28	102	0,26	102	0,26
103	0,46	103	0,42	103	0,38	103	0,36
104	0,69	104	0,67	104	0,64	104	0,63
105	0,76	105	0,71	105	0,66	105	0,64
106	0,9	106	0,82	106	0,77	106	0,76
107	1,04	107	0,98	107	0,93	107	0,9
108	1,19	108	1,11	108	1,04	108	1,01
109	1,34	109	1,26	109	1,16	109	1,14
110	1,47	110	1,39	110	1,29	110	1,27
111	1,64	111	1,62	111	1,42	111	1,39
112	1,77	112	1,67	112	1,66	112	1,62
113	1,86	113	1,76	113	1,66	113	1,6
114	1,94	114	1,82	114	1,71	114	1,66
115	2	115	1,88	115	1,76	115	1,71
116	2,07	116	1,96	116	1,82	116	1,76
117	2,13	117	2	117	1,88	117	1,82
118	2,18	118	2,07	118	1,93	118	1,88
119	2,26	119	2,13	119	1,99	119	1,94
120	2,35	120	2,19	120	2,05	120	2
121	2,41	121	2,28	121	2,11	121	2,07
122	2,46	122	2,32	122	2,16	122	2,11
123	2,66	123	2,4	123	2,26	123	2,18
124	2,64	124	2,46	124	2,3	124	2,26
125	2,7	125	2,63	125	2,38	125	2,3
126	2,77	126	2,69	126	2,42	126	2,36
127	2,84	127	2,68	127	2,48	127	2,42
128	2,93	128	2,73	128	2,55	128	2,46
129	3,01	129	2,79	129	2,62	129	2,54
130	3,06	130	2,88	130	2,69	130	2,62
131	3,09	131	2,93	131	2,72	131	2,66
132	3,14	132	2,96	132	2,76	132	2,69
133	3,18	133	3,02	133	2,79	133	2,71
134	3,23	134	3,04	134	2,82	134	2,76
135	3,27	135	3,07	135	2,86	135	2,78
136	3,31	136	3,09	136	2,91	136	2,81
137	3,34	137	3,14	137	2,94	137	2,84
138	3,36	138	3,17	138	2,96	138	2,9
139	3,39	139	3,2	139	3,01	139	2,93
140	3,44	140	3,23	140	3,03	140	2,94

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CAMPILLO DE ARAGÓN

Núm. 9.978

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 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 una vez que ha sido debidamente informada, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Campillo de Aragón, 9 de septiembre de 2014. — El alcalde, Javier Bueno Sánchez.

CAMPILLO DE ARAGÓN

Núm. 9.979

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para 2014, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

Estado de gastos		Euros
A) Gastos por operaciones corrientes:		
1. Gastos de personal		35.500,00
2. Gastos en bienes corrientes y servicios		54.000,00
3. Gastos financieros		0,00
4. Transferencias corrientes		19.000,00
B) Gastos por operaciones de capital:		
6. Inversiones		181.500,00
Total gastos		290.000,00

Estado de ingresos		Euros
A) Ingresos por operaciones corrientes:		
1. Impuestos directos		37.500,00
2. Impuestos indirectos		100,00
3. Tasas y otros ingresos		18.500,00
4. Transferencias corrientes		48.900,00
5. Ingresos patrimoniales		27.166,67
B) Ingresos por operaciones de capital:		
7. Transferencias de capital		157.833,33
Total ingresos		290.000,00

Asimismo se aprobó la siguiente plantilla de personal del Ayuntamiento de Campillo de Aragón:

—Una plaza de secretario-interventor, personal funcionario, agrupada con los municipios de Cimballa y Abanto.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la jurisdicción contencioso-administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señalados en los artículos 170 y 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Campillo de Aragón, 9 de septiembre de 2014. — El alcalde, Javier Bueno Sánchez.

CIMBALLA

Núm. 9.976

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 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 una vez que ha sido debidamente informada, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Cimballa, 9 de septiembre de 2014. — El alcalde, Cecilio Roy Enguita.

CIMBALLA

Núm. 9.977

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para 2014, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad