

Núm. 8.693

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), y habiéndose intentado la notificación sin que haya sido posible practicarla, por el presente anuncio se cita a los interesados que se relacionan en anexo para ser notificados por comparecencia de los actos administrativos derivados de los procedimientos que en el mismo se incluyen.

Los interesados o sus representantes deberán comparecer para ser notificados en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de la presente resolución en el BOPZ, en la sede de esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal (avenida de Tenor Fleeta, 53-55, Zaragoza), de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00.

Asimismo se advierte a los interesados de que de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del plazo señalado para comparecer.

Zaragoza, 11 de julio 2013. — El director provincial, P.S.: El subdirector provincial de Gestión Económica y Servicios, Rafael García Aznar.

ANEXO

*Relación que se cita**DNI/CIF, interesado y procedimiento*

X-7223041-Y. MIHAI CURELEA. RESOLUCION SOBRE REVOCACION DE PRESTACIONES POR SALARIOS DE TRAMITACION.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCION DE ENERGIA ELECTRICA

Núm. 8.539

RESOLUCION del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza relativa a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de la variante subterránea de la línea eléctrica aérea a 10 kV, "Cabañera 1/Molino del Pilar", en camino de los Molinos, en Zaragoza (ZA-AT0010/13).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para la ejecución de la variante subterránea de la línea aérea "Cabañera 1/Molino del Pilar", motivada por la construcción de un tercer carril en la denominada Ronda Norte de la ciudad de Zaragoza, y ubicada en el camino de los Molinos, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don José María Salinas Lecina, con presupuesto de ejecución de 134.020,70 euros,

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución autoriza administrativamente y aprueba el proyecto de ejecución de las instalaciones solicitadas, con las siguientes condiciones:

1.^a La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.^a El plazo de ejecución del proyecto aprobado y de presentación de la solicitud de puesta en marcha de la instalación autorizada deberá ser de doce meses, contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto no se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado, siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.^a El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria e Innovación, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

VARIANTE SUBTERRÁNEA DE LÍNEA ELÉCTRICA AÉREA:

Origen: Nuevo apoyo número 14 D de la línea eléctrica aérea "Cabañera 1/Molino del Pilar".

Final: Empalme a realizar con redes subterráneas existentes en camino de los Molinos, angular con avenida de Alcalde Caballero, junto a apoyo existente número 17, que se desmontará.

Longitud: 2 x 354 metros.

Recorrido: Camino de los Molinos, en Zaragoza.

Tensión: 10 kV.

Circuitos: Uno, trifásico, en cada línea.

Conductores: 3 x 1 x 400 mm² Al, 12/20 kV, en zanja.

Zaragoza, 8 de julio de 2013. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

SECCION DE ENERGIA ELECTRICA

Núm. 8.540

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza relativo a la información pública de la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica.

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de reforma de centro de seccionamiento 56199, "La Criz", para el que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: San Miguel, núm. 10, 50001 Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0015/13.

Emplazamiento: Polígono 601, parcela 6250, en término municipal de Bujaraloz.

Objeto del proyecto: Reforma del centro de seccionamiento 56199, "La Cruz", con la adición de una cabina prefabricada modular por la instalación de un regulador de tensión Cooper, en recinto exterior, y redistribución de las salidas. Se tendrán dos líneas subterráneas de 55 metros de longitud cada una para la conexión del regulador.

Acometida: Existente.

Finalidad: Atender nuevo suministro de energía para riego en las proximidades de Castejón de Monegros.

Presupuesto: 145.908,39 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de 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, 3 de julio de 2013. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fundación Picarral

Núm. 8.532

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Picarral.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación Picarral (código de convenio 50003482012001), suscrito el día 31 de mayo de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 20 de junio, requerida subsanación con fecha 24 de junio y aportada esta el 1 de julio de 2013, 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 julio de 2013. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente convenio tiene por objetivo regular las relaciones laborales de la Fundación Picarral, fundación benéfico-asistencial de carácter particular y sin ánimo de lucro, dedicada a la integración social y laboral de jóvenes y adultos mediante su formación y especialización en diversas actividades profesionales, y el personal incluido en el ámbito de aplicación que a continuación se articula, aplicándose con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito del convenio.*

FUNCIONAL:

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán aplicables a la Fundación Picarral, con domicilio social en camino de los Molinos, 12, 50015 Zaragoza, así como a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos o pueda establecer en la provincia de Zaragoza.

PERSONAL:

El convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que componen la plantilla de la empresa y al personal que ingrese durante la vigencia del mismo, cualquiera que fuera su categoría profesional.

TEMPORAL:

El presente convenio entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el BOPZ, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2013, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 3.º Denuncia y prórroga.

El presente convenio no precisa denuncia expresa llegado a su término. Terminada su vigencia, las cláusulas normativas del mismo quedarán prorrogadas de forma indefinida hasta que se firme otro de igual naturaleza.

Las partes iniciarán conversaciones en el plazo de un mes desde que la iniciativa sea tomada por alguna de ellas.

Art. 4.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, a título individual, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional.

Art. 5.º Absorción.

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

Art. 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 7.º Comisión paritaria.

Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este convenio se crea una comisión paritaria formada por cuatro personas y constituida por igual número de miembros por ambas partes, que se reunirá a instancia de cualquiera de ellas, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (inaplicación del convenio), adaptando en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8.º Retribuciones.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio para el año 2013 serán los que figuran en el anexo número 1.

Para el año 2013, primer año de vigencia del presente convenio, y sucesivos, los conceptos salariales se revisarán aplicando el incremento de precios al consumo (IPC) real del año anterior o indicador que lo pudiera sustituir. Estas condiciones podrán variar si son aprobadas por los delegados sindicales y los trabajadores reunidos en asamblea.

Art. 9.º Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio y que se figuran en el anexo número 1; las mismas deberán ser abonadas antes del día 15 de julio y 22 de diciembre y su devengo será semestral, del 1 de enero al 30 de junio la primera (verano) y del 1 de julio al 31 de diciembre la segunda (Navidad).

El personal que cause baja durante el año percibirá la parte proporcional que le corresponda.

CAPITULO III

CONDICIONES LABORALES

Art. 10. Jornada.

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio queda establecida, con carácter general, en 1.700 horas de trabajo efectivas. En caso de realizarse jornada continuada, se dispondrá de un descanso de quince minutos, considerándose estos como de trabajo efectivo.

En el caso de que sea precisa la presencia del personal de una forma continuada en el centro de trabajo, estos, y de acuerdo con la empresa, establecerán los turnos rotatorios que cubran las veinticuatro horas diarias y todos los días de la semana, respetándose los tiempos de descanso obligatorios que realizarán en el propio centro y en los lugares especialmente habilitados para ellos, computándose a efectos de jornada únicamente el tiempo de trabajo efectivo, y en el caso de que este excediera la jornada convenida, se compensará con los días de vacaciones a disfrutar. La implantación de los referidos turnos, así como su anulación cuando no fueran precisos, no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni de las retribuciones del presente convenio.

Art. 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales o la parte proporcional en caso de no llevar un año al servicio de la empresa, que se disfrutarán en las fechas que de común acuerdo se fijen entre las partes, iniciándose el cómputo de las mismas en día laborable.

La fecha de las vacaciones las deberá conocer cada trabajador, al menos con dos meses de antelación al de su disfrute.

La cuantía que corresponderá en cada momento abonar por ellas será la correspondiente al importe de una mensualidad, según las tablas salariales vigentes.

Art. 12. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a los siguientes días naturales de permiso con sueldo equivalente al salario del convenio:

- Quince días por matrimonio o pareja de hecho, así como dos días por divorcio o separación.

- Quince días por nacimiento de hijo, incrementado con otro más y coincidente con el alta hospitalaria del cónyuge, así como tres días más en caso de parto múltiple.

- Tres días por fallecimiento de cónyuge o pareja, hijo, padres de uno u otro cónyuge y hermanos, así como por nietos o abuelos.

- Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

- Tres días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos, padres o padres políticos, siempre acreditado por facultativo de la Seguridad Social. Dentro de los quince días siguientes a la hospitalización.

- Dos días por traslado de domicilio habitual.

- Las visitas a consulta médicas o especialistas de la Seguridad Social serán siempre retribuidas por su tiempo necesario, siendo para ello imprescindible su preaviso, si es posible, y su justificación posterior en todos los casos. Asimismo se establece la misma pauta en caso de acompañamiento a familiares dependientes (menores y mayores) hasta segundo grado de parentesco para consultas médicas en situaciones graves.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o para asistencia a exámenes en centros reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o juntar estos intervalos de tiempo en quince días laborables de permiso.

En los casos en que sea preciso efectuar desplazamiento superior a 150 kilómetros, lo indicado en los apartados b) a e) se incrementará en dos días más.

Art. 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y las mismas podrán ser compensadas con vacaciones.

Art. 14. Preavisos para los ceses.

Todo el personal de la empresa que desee causar baja en la misma lo deberá comunicar por escrito y con una antelación mínima de quince días. En caso de no respetar el preaviso establecido, se le descontará al importe de sus salarios y liquidación oficial la cuantía que corresponda a los días omitidos. La empresa igualmente deberá comunicar al trabajador con quince días la finalización de su contrato de trabajo.

Art. 15. Contratos de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se efectuarán por escrito, de acuerdo con la normativa vigente, y en ellos se establecerá un período de prueba, el cual no podrá exceder de seis meses para el personal titulado, ni de tres meses para el resto del personal, no interrumpiéndose este en caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa.

El contrato por circunstancias de la producción, acumulación de tareas, exceso de programas de reinserción, etc., tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, incluida una sola prórroga si la hubiere, y no precisará de preaviso con anterioridad a su finalización.

El contrato por obra o servicio determinado tendrá la duración necesaria para la realización de los mismos y su finalización deberá de ser preavisada con quince días.

El contrato en prácticas podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de la titulación requerida para ello, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, posteriores a la terminación de los correspondientes estudios podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial. La duración del mismo no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años, llegando a tener hasta dos prórrogas, sin que la duración total exceda de dos años. El trabajador deberá acreditar y con carácter previo a su contratación si ha prestado sus servicios con anterioridad en otra empresa bajo esta modalidad y la duración del mismo.

La retribución de estos contratos será del sesenta por ciento durante el primer año y el setenta y cinco por ciento durante el segundo año de la retribución establecida en el convenio para su categoría profesional.

El contrato de trabajo para la formación podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la titulación requerida para celebrar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración máxima total pueda exceder de tres años. El tiempo dedicado a la formación no será inferior al veinticinco por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio el primer año de contrato y del quince por ciento durante el segundo y tercer año de vigencia. La retribución consistirá en la parte proporcional que les corresponda sobre el salario mínimo interprofesional vigente en función del tiempo que realmente dediquen al trabajo efectivo. El número de contratos que se podrán celebrar de esta naturaleza será de uno, entre uno y hasta cinco trabajadores; dos, de seis a once; tres, de once a veinticinco; cuatro, de veintiséis a cuarenta, y cinco, de cuarenta y uno a cincuenta trabajadores.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 16. Seguros y complementos.

La empresa contratará un seguro que garantice la responsabilidad civil de todos sus trabajadores frente a terceros y frente a los beneficiarios de la Fun-

dación, hasta la cantidad de 120.000 euros por siniestro, siempre y cuando se deriven de sus actuaciones como empleados de la Fundación.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivara alguna de las situaciones siguientes:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo.
- Gran invalidez.
- O fallecimiento.

La empresa abonará al trabajador la cantidad de 24.000 euros a tanto alzado y por una sola vez. La empresa concertará un seguro que cubra la expresada contingencia.

Art. 17. Premio de jubilación.

Se establece una indemnización por jubilación total para el trabajador que cause baja en la empresa por dicha causa de una mensualidad por cada diez años de antigüedad.

Art. 18. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La Fundación Picarral intentará conciliar, en la medida de sus posibilidades, la vida laboral y familiar de sus trabajadores, siempre que las necesidades de los proyectos lo permitan.

Art. 19. La empresa se compromete a realizar un Plan de formación anual de un mínimo de veinte horas anuales. Estas horas son computables para la jornada laboral.

Para la asistencia a cursos de formación externa y perfeccionamiento profesional, se podrán conceder permisos computables para el horario laboral ya sea total o parcialmente de conformidad con los siguientes criterios:

- La relación de los contenidos de los cursos de formación con el puesto de trabajo o su carrera profesional, dichos contenidos prioritarios estarán marcados en el Plan de formación de la empresa.
- El mantenimiento de un equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación.

Con carácter general, la asistencia a cursos de formación que, en todo o en parte, se realicen fuera de las horas de trabajo, y que no esté contemplada la necesidad formativa en el Plan de formación, no generarán derecho a compensación horaria o económica alguna. Unicamente en el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de la empresa, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio establecidas reglamentariamente.

CAPITULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 20. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, de acuerdo con un comité de disciplina formado por dos representantes de la empresa y uno de los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador expresando la fecha y hechos que la motivan.

La imposición de sanciones por faltas será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

FALTAS LEVES:

- La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o trabajadores del centro cuando no se perjudique la imagen de la empresa.

FALTAS GRAVES:

- La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de un mes.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días consecutivos o cuatro alternos en el mismo mes.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o a terceros, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La reiteración o reincidencia que suponga cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido anterior amonestación escrita.

FALTAS MUY GRAVES:

- La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas y el hurto o robo.

• No guardar la confidencialidad de los datos y situaciones de las personas atendidas por la Fundación.

• La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

• La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a la Fundación o las personas atendidas por esta.

• Los actos o conductas verbales, físicas o de carácter sexual que resulten ofensivos, dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la Fundación y usuarios de la misma, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía.

• La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los apartados anteriores son las siguientes:

• Por falta leve: Amonestación verbal o escrita, salvo las faltas cometidas a tenor del apartado b) de faltas leves, que serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de un día.

• Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos hasta doce días.

• Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de trece a treinta días o despido disciplinario.

Disposición adicional

Única. — En todo lo no dispuesto por el presente convenio colectivo se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya y demás disposiciones vigentes que resulten de aplicación.

ANEXO NUMERO 1

Tablas salariales 2013

Nivel	Categorías profesionales	Salario base	Extras julio y diciembre	Total anual
1	DIRECTIVOS	1.827,81	1.827,81	25.589,34
2	LICENCIADOS	1.661,64	1.661,64	23.262,96
3	PROFESORES	1.661,64	1.661,64	23.262,96
4	TRABAJADORES SOCIALES	1.661,64	1.661,64	23.262,96
5	GESTOR CALIDAD	1.661,64	1.661,64	23.262,96
6	PSICOLOGOS	1.661,64	1.661,64	23.262,96
7	MONITORES COCINA	1.661,64	1.661,64	23.262,96
8	MONITORES CAMAREROS	1.661,64	1.661,64	23.262,96
9	MONITORES PASTELERIA	1.661,64	1.661,64	23.262,96
10	MONITORES SOLDADURA	1.661,64	1.661,64	23.262,96
11	MONITORES FONTANERIA	1.661,64	1.661,64	23.262,96
12	MONITORES EDUCADORES	1.661,64	1.661,64	23.262,96
13	EDUCADORES	1.488,24	1.488,24	20.835,36
14	EDUCADOR-COORDINADOR	1.488,24	1.488,24	20.835,36
15	GOBERNANTA	1.035,76	1.035,76	14.500,64
16	COORDINADOR	1.661,64	1.661,64	23.262,96
17	JEFE DE ADMINISTRACION	1.661,64	1.661,64	23.262,96
18	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	1.275,53	1.275,53	17.857,42
19	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	1.151,85	1.151,85	16.125,90
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.002,28	1.002,28	14.031,92
21	ANIMADOR SOCIOCULTURAL	1.389,61	1.389,61	16.454,54
22	TECNICO DE INSERCIÓN	1.220,29	1.220,29	17.084,06

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGON

Núm. 8.696

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar notificaciones personales mediante el Servicio de Correos, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación, mediante anuncio en el BOPZ.

Contenido del acto: Otorgamiento de trámite de audiencia en relación con la solicitud de baja de los destinatarios en el padrón municipal de habitantes, presentada por Dean Dragnev Nedelchev.

—Destinatario: Filip Ivanov Milanov.

—Lugar y plazo donde puede comparecer para entrega de notificación: Ayuntamiento de Alagón (plaza de España, núm. 1), en el plazo de diez días hábiles desde la publicación de este anuncio.

Alagón, a 17 de julio de 2013. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALCALA DE MONCAYO

Núm. 8.728

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la