

3 PERSONA ENCARGADA DE IMPARTIR LA ACTIVIDAD

Nombre: _____

Primer Apellido: _____ Segundo Apellido: _____

Teléfono (s): _____ / _____

Correo electrónico: _____

La Entidad solicitante y en su nombre su representante, manifiesta que todos los datos presentados son ciertos, cumple los requisitos exigidos, acepta las normas fijadas de la presente convocatoria y declara hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y fiscales, y las referentes en materia de Seguridad Social y Contratación de Monitores y Profesionales.

En _____, a _____ de _____ de 20 _____

Firma: _____

☐ AUTORIZADO USO DEL ESPACIO: ☐ DENEGADO

SALA: _____

HORARIO: _____

OBSERVACIONES: _____



Día: ____/____/____

Anexo 1.3

Hora: _____

E-56 MEMORIA DE LA ENTIDAD SOCIAL/ASOCIACIÓN

Entidad: _____

Año de la memoria: _____

1 DATOS GENERALES

Año de constitución de la Entidad: _____ N° socios: _____

Participación en Coordinadoras del Distrito: ☐ SÍ ☐ NO Indique cuáles o N.P. (no procede) _____

Participación en Juntas Municipales/Vecinales: ☐ SÍ ☐ NO Indique cuáles o N.P. (no procede) _____

Subvenciones públicas recibidas e importe: _____

Medios personales que dispone la Entidad: N° personal asalariado: _____ N° voluntarios: _____

2 PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades desarrolladas y servicios prestados: relación, características y descripción de cada actividad y/o servicio

Número de beneficiarios o usuarios de las actividades y/o servicios que presta la Entidad: cifra global y desglosado por tipos de usuarios

La Entidad solicitante y en su nombre su representante manifiesta que todos los datos presentados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20 _____

Firma: _____



Anexo 1.4

SOLICITUD DE ESPACIOS DE CENTROS CÍVICOS. CURSO 2016-2017

D./Dña _____

Presidente/a de la Entidad _____

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD que la entidad que representa se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, comprometiéndose a facilitar a la Administración los documentos que le fueran requeridos y a permitir las actuaciones de comprobación pertinentes. Asimismo **AUTORIZA** al Ayuntamiento de Zaragoza a solicitar los correspondientes certificados por vía telemática ante la AEAT y la Seguridad Social.

Zaragoza, a _____ de _____ de 2016

EL PRESIDENTE
(Firma y sello)

Servicio Provincial de Economía y Empleo CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Laguens y Pérez, S.L.U.

Núm. 4.786

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 Laguens y Pérez, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Laguens y Pérez, S.L.U., para los años 2015 y 2016 (código de convenio 50001662011989), suscrito el día 29 de abril de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y CGT), recibido en este Servicio Provincial,

junto con su documentación complementaria, el día 3 de mayo de 2016, 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, 10 de mayo de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAGUENS Y PÉREZ, S. L.U.

(Período 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo I.1. *Ámbito del convenio.*

1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo que Laguens y Pérez, S.L.U., dispone en la ciudad de Zaragoza, polígono industrial de Malpica, calle A, parcela 1-B.

2. *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación a todos los productores de la plantilla de la empresa que estén prestando servicios en el momento de la entrada en vigor del mismo o se contraten durante su vigencia, excepto al personal de oficinas.

No obstante la exclusión de dicho personal de oficinas del ámbito personal del convenio colectivo, la empresa garantiza la aplicación a estos de los derechos relativos a permisos, licencias y excedencias previsto en el presente convenio colectivo.

3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio producirá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015 y se aplicará hasta el día 31 de diciembre de 2016. El artículo relativo a la prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos cuarenta y cinco días después de la publicación del convenio.

Art. I.2. *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio, por lo que este se entenderá automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación al efecto a la autoridad laboral, a la fecha de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2016.

Art. I.3. *Garantía de acuerdos.*

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

Art. I.4. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Art. I.5. *Polivalencia.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad de conseguir la mayor polivalencia posible de los trabajadores de la empresa al objeto de cumplir con los requerimientos actuales del mercado.

Art. I.6. *Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que supone el absentismo y entienden que su reducción beneficia tanto a la empresa como al trabajador, coincidiendo en que la colaboración de ambas partes redundará en beneficio para obtener resultados positivos.

Art. I.7. *Vías de reclamación.*

Para facilitar u ordenar las reclamaciones, peticiones y consultas del personal de la empresa, se podrán utilizar las vías siguientes:

1. A través de la línea jerárquica de mandos.
2. A través del comité de empresa.
3. A través de los delegados de las centrales sindicales reconocidas, para sus propios afiliados.

Una vez en conocimiento de la dirección de la empresa, esta contestará en un plazo de quince días.

No obstante, queda siempre salvaguardado el derecho del trabajador a acudir directamente con su reclamación o consulta a la vía administrativa o jurisdiccional.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. II.1. *Principio general.*

El objetivo de la organización del trabajo debe ser la mejora de la competitividad de la empresa, en base al aumento de la productividad, dentro de los límites que impone el uso razonable de los recursos, tanto humanos como materiales.

La organización del trabajo es competencia de la dirección de la empresa, que contará con la necesaria colaboración del personal para llevarla a cabo, delegando en la cadena jerárquica de mandos.

Art. II.2. Sistema de incentivos a la producción.

Se establece un sistema de prima a la producción en base al índice de productividad obtenido mensualmente, siendo obligación de la dirección el informar del resultado obtenido al comité de empresa.

Se trata de un sistema de incentivos colectivo, no individual, por lo que afecta a todo el ámbito personal de este convenio, salvo condiciones particulares pactadas.

En el anexo VI se indica la remuneración a recibir para cada categoría en función del índice de productividad obtenido.

La forma de obtener el índice de productividad se establece en los procedimientos internos al respecto.

Mejora del sistema de incentivos.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de la creación de un nuevo sistema de prima a la producción que permita desbloquear el sistema actual, con el objetivo claro de incentivar la productividad.

Un nuevo sistema de incentivos se deberá basar en valorar el rendimiento del trabajo, y deberá aplicar un mayor número de productos fabricados, abarcando todo el proceso de producción.

CAPÍTULO III

JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

Art. III.1. Jornada anual.

Se acuerda una jornada laboral de 1.752 horas anuales para 2015 y 1.752 horas anuales para 2016, distribuidas en 219 días laborables de ocho horas efectivas de trabajo cada uno.

Art. III.2. Horas extras.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo anterior, en cómputo global anual.

2. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, que, en ningún caso, podrán exceder de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Las partes se comprometen a prestar las horas extraordinarias que, a pesar de lo previsto en el número anterior, resulte ineludible establecer por la empresa.

4. Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización. A falta de esta compensación, se abonarán en la cuantía prevista en el anexo II del presente convenio colectivo.

Art. III.3. Permisos y licencias.

El régimen de permisos retribuidos será el establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, y se adaptará a las modificaciones que puedan introducirse en aquel, de forma que el régimen convenido será siempre el legalmente vigente. En este sentido, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días laborables por el nacimiento de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos.
4. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
5. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
6. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
- En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección del trabajador, en días sucesivos o alternos, o podrá fraccionarse, a opción del trabajador, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.
7. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio del trabajador.
8. Un día por traslado del domicilio habitual.
9. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
10. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la

empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año.

En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera del propio trabajador se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos menores o con discapacidad y padres o madres que no puedan valerse por sí mismos a facultativo de cabecera o especialista, debidamente justificado.

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

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

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

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

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

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

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

14. Concesión a título de permiso por asuntos propios de tantas horas como reduzca la jornada laboral anual el convenio provincial del Metal de Zaragoza, condicionado al 1% máximo de absentismo legal individual (por ejemplo, si en 2015 reduce cuatro horas, ese mismo año se concederán cuatro horas de asuntos propios a los trabajadores que no superen el absentismo legal del 1% anual). Estas horas no son acumulables de un año para otro ni reducen la jornada anual, por lo que se mantienen las 1.752 horas anuales de trabajo efectivo. Para el cálculo del absentismo se tomará como base el absentismo individual del año inmediatamente anterior al mes en que se solicitó el permiso.

15. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo que dio lugar a este derecho.

16. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 17 de este artículo.

17. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado,

del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 15, 16 y 17 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Art. III.4. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de treinta días naturales, a disfrutar en el mes de agosto preferentemente.

Cualquier posible modificación de estas deberá la empresa notificarlo con tres meses de antelación, es decir, antes del día 1 de mayo de dicho año.

CAPÍTULO IV SALARIOS

Art. IV.1. Condiciones económicas.

• Para 2015 se acuerda un incremento del 1% para todos los conceptos salariales, con las excepciones siguientes:

1. Paga de 8 de septiembre: Incremento de 36 euros brutos.

2. Prima a la producción: Se acuerda el pago de un complemento único anual no consolidable, denominado “complemento prima producción no consolidable año 2015”, que se abonará únicamente a los trabajadores que perciben el plus de prima a la producción, por un importe total de 150 euros brutos.

• Para 2016 se acuerda un incremento del 1,5% para todos los conceptos salariales con la siguiente excepción:

1. Paga de 8 de septiembre: Incremento de 36 euros brutos.

Art. IV.2. Antigüedad.

Los trabajadores que en fecha día 19 de diciembre de 2013 estaban en la plantilla de Laguens y Pérez, S.L.U., tendrán derecho al percibo del plus de antigüedad en la proporción que a cada uno corresponda según reglamentación vigente, reconociéndose la antigüedad en la empresa a todos los trabajadores desde la fecha inicial de ingreso en la misma.

En consecuencia, los trabajadores con antigüedad a partir del 20 de diciembre de 2013 no devengarán el plus de antigüedad objeto del presente artículo.

Art. IV.3. Pagas extras.

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías profesionales, se incluyen en la columna número 1 del anexo II. A esta cantidad se añadirá exclusivamente la antigüedad que, en su caso, pueda corresponder.

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

Art. IV.4. Prima a la producción.

La prima a la producción se abona en base al índice de productividad mensual obtenido y según las tablas incluidas en anexo VI.

• Mejora mensual del índice de prima para 2016:

Durante 2016 y solo en aquellos meses en los que el índice prima (ip) estuviese por debajo del 3,20, este índice se incrementará de la siguiente forma y bajo las siguientes circunstancias y con el límite del 3,20:

1) En un 5% si el índice de radiografías acumulado 2016 (iRx) es menor que el 4%.

2) En un 5% por cumplimiento de objetivo de plazo de entrega. Este objetivo será definido los meses que proceda por el director de operaciones.

3) En un 5% por cumplimiento de horas presupuestadas en los trabajos especiales o bajo pedido.

Para los supuestos indicados en el punto 2) y 3) el objetivo será definido los meses que proceda por el director de operaciones, consensuándolo con el comité de empresa.

Si como resultado de la aplicación de dichos incrementos resultase un ip >3,20, el índice que se aplicaría sería el 3,20.

Art. IV.5. Otros pluses.

Se adjuntará informe sobre descripción de puestos de trabajo y se realizarán nuevos informes técnicos, que determinan cuando un puesto de trabajo está afectado por tóxico o medio tóxico. El precio por hora será el previsto en el anexo II del presente convenio.

Art. IV.6. Paga de 8 de septiembre.

La empresa pagará a cada empleado el día 8 de septiembre la cantidad de 1.100 euros brutos para 2015 y 1.136 euros para 2016.

Dicha paga se devengará entre el día 1 de septiembre y el 31 de agosto. Al ser considerada gratificación extraordinaria, se liquidará en un recibo salarial el día 8 de septiembre, prorrateando su cotización durante todo el año.

Si el empleado, por causa de jubilación o cese, causare baja en la empresa, percibirá la parte devengada de dicha suma en el momento en que se produzca su baja.

A partir del 1 de enero de 2017 esta paga se incrementará en el mismo porcentaje que se pacte para cada año para el resto de conceptos salariales.

Art. IV.7. Dietas.

La remuneración del personal de producción en el caso de actuaciones fuera de las instalaciones de Laguens y Pérez S.L.U., se establece según se indica en anexo III.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Art. V.1. Prendas de trabajo.

Las entregas de prendas de trabajo serán tres por año, a entregar los días 15 de abril, septiembre y diciembre. Además de las toallas normales para todo el personal, se entregarán dos del tamaño grande para los trabajadores de la sección de acabados con puestos de trabajo en labores de granallado y pintura y una toalla grande para el resto del personal que hasta ahora solo recibía toallas pequeñas.

En el caso de trabajadores que por su puesto de trabajo lo necesiten, se les entregará una cuarta prenda de trabajo.

Se hará un listado con las necesidades por puesto de trabajo y se revisará el calendario de entregas para adecuarlo a las condiciones ambientales de la época en que se realizan.

Art. V.2. Prestación por invalidez o muerte.

Si, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para la profesión habitual o de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 33.500 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal y como señala el artículo I.1.3 del presente convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

1) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

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

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

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

Art. V.3. Premios de antigüedad.

Se acuerda el pago por la empresa a sus operarios, en el momento en el que los mismos se jubilen y por una sola vez, de un plus de fidelidad, en la cuantía neta que a continuación se establece en atención a los años completos de antigüedad en la empresa en el momento en el que se produzca la jubilación:

A los 15 años de antigüedad: la cantidad equivalente a un mes de salario.

A los 20 años de antigüedad: la cantidad equivalente a dos meses de salario.

A los 25 años de antigüedad: la cantidad equivalente a tres meses de salario.

A los 30 años de antigüedad: la cantidad equivalente a cuatro meses de salario.

Las cantidades previstas en el párrafo anterior se calcularán dividiendo por catorce la totalidad del salario percibido por el trabajador afectado en el año natural inmediatamente anterior a la fecha en que cumpla los años de antigüedad previstos para el percibo de cada uno de estos premios.

Art. V.4. *Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

En caso de baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional declarados por la entidad correspondiente, la empresa complementará a partir del séptimo día de baja hasta el 90% de la base reguladora del mes anterior a la baja. En caso de hospitalización, debidamente acreditada, se complementará desde el primer día. Este artículo entrará en vigor a partir de la firma del acuerdo de convenio.

CAPÍTULO VI

GARANTÍAS COLECTIVAS

Art. VI.1. *Comisión paritaria del convenio, naturaleza y funciones.*

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender de cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.
6. Sometimiento de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

VI.1.1. *Composición.*

La comisión se compondrá de un máximo de cinco vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora y en paridad de miembros.

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

VI.1.2. *Convocatoria.*

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas 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 actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

VI.1.3. *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. VI.2. *Ascensos y categorías.*

Los ascensos se producirán en la empresa con ocasión de vacante. A tal fin, siempre que se produzca una vacante, antes de poder contratar a una persona para cubrirla, se deberá ofrecer, al menos por dos veces consecutivas, a todos los productores de la empresa que aspiren a ocuparla y pertenezcan en ese momento a la categoría profesional inmediatamente inferior a la de la respectiva vacante. Para que se produzca el ascenso deberán superarse las oportunas pruebas selectivas, que serán fijadas y resueltas por una comisión mixta formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores que ostenten una categoría igual o superior a la de la vacante que se trate de cubrir.

Se producirá el ascenso automático de las categorías inferiores como a continuación se indica: máximo seis meses como especialista de tercera, máximo seis meses como especialista de segunda. Este ascenso se aplicará de forma inmediata a las personas afectadas en el momento de la firma del presente convenio. Asimismo, los trabajadores que tengan la categoría de peón ascenderán automáticamente a la categoría de especialista cuando cumplan un año de trabajo en la empresa.

Art. VI.3. *Formación.*

La dirección y la representación de los trabajadores comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de los trabajadores de Laguens y Pérez, S.L.U. Esta formación reviste una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de nuestra empresa, enfrentada a constantes cambios e innovaciones de nuestros sistemas productivos y organizativos, a la vez que ha de servir y tener como

objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, facilitando el acceso de éstos a unas mejores cualificaciones profesionales.

Con tal motivo, se animará a los trabajadores a participar en todo tipo de acciones formativas, organizadas por la empresa o incluidas en planes sectoriales de formación.

Art. VI.4. *Empleo.*

La empresa podrá contratar trabajadores, tanto por tiempo indefinido como con las modalidades de contratos formativos, contratos a tiempo parcial, contrato fijos-discontinuos, contratos de relevo, contratos a domicilio y contratos por duración determinada en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En lo relativo a la duración del contrato eventual, se estará a lo pactado en el capítulo VII, artículo 40, del convenio provincial de Zaragoza para la Industria Siderometalúrgica, que establece hasta doce meses, tal y como prevé el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes convienen que la empresa pueda acogerse a los beneficios establecidos en la reglamentación vigente. Asimismo, ambas partes acuerdan que podrán concertarse los contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados por la legislación vigente.

Art. VI.5. *Excedencias.*

VI.5.1. *Excedencia voluntaria por cuidado de hijo.*

Los trabajadores que a partir de la entrada del texto del presente convenio en la dirección provincial de trabajo inicien un período de excedencia al día siguiente de finalizar el período legal de baja por maternidad o al finalizar el permiso de paternidad no superior a tres años entre el período de baja por maternidad que se disfrute después del parto o permiso de paternidad y el período de excedencia, para atender al cuidado del hijo, tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

En cualquiera de los casos, y sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores podrán acogerse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

Art. VI.6. *Igualdad de oportunidades.*

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

—Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

—Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

—Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

—La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias, dando oportuno traslado a sus respectivas representaciones, para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. VI.7. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se podrá facilitar la jubilación a los trabajadores que lo soliciten a la empresa por escrito, mediante la realización de un contrato de relevo en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente, siempre y cuando se produzcan circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, atendiendo las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La empresa notificará por escrito su decisión.

CAPÍTULO VII

COMITÉ DE EMPRESA

Art. VII.1. *De los sindicatos.*

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las

horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos cincuenta trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será, preferentemente, miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo a la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

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

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a afiliados del sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la dirección de la empresa facilitará, utilización de un local, a fin de que el delegado, representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Excedencias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación en negociaciones de convenios colectivos.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa este afectada por la negociación en cuestión.

Art. VII.2. De los comités de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.º Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa:

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

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

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

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

— El comité velará no solo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado a relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. VIII.1. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Las partes se obligan a cumplir recíprocamente las obligaciones impuestas a las mismas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, adoptando la empresa cuantas medidas resulten oportunas para su completa aplicación, así como de los reglamentos de desarrollo de la misma que resultaran aplicables, todo ello durante el plazo de vigencia del presente convenio colectivo.

2. En particular, la empresa se obliga a:

- Cumplir las disposiciones vigentes en la materia en razón de las actividades laborales que se realicen en la misma.
- Mantener las máquinas, herramientas y útiles de trabajo en las debidas condiciones de seguridad.
- Facilitar a los trabajadores los medios de protección colectivos e individuales de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.
- Velar por la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores en los casos establecidos por la legislación vigente.
- Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave o inminente, informar y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.
- Investigar los accidentes, dejando constancia escrita de ellos.
- Garantizar una formación en materia preventiva suficiente y adecuada.
- Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

3. Recíprocamente, son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir las órdenes e instrucciones que les den sus superiores para la prevención de riesgos profesionales.
- Recibir las enseñanzas que sobre seguridad y salud laboral les sean facilitadas por la empresa.
- Usar correctamente las medidas de protección personal, cuidando de su perfecto estado y conservación.
- Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que conozcan y que puedan ocasionar peligros.
- Pasar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y someterse a las demás medidas sanitarias que legalmente proceda adoptar.
- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualquier otro medio con el que desarrolle su trabajo.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Art. IX.1. *Normas supletorias.*

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de general aplicación.

Art. IX.2. *Compromiso de adecuación de las categorías profesionales y su transformación en grupos profesionales.*

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, y en el marco de las futuras negociaciones del siguiente convenio colectivo, las partes se comprometen a adecuar el actual sistema de clasificación profesional por categorías profesionales, adecuándolo al sistema de clasificación en grupos profesionales.

ANEXO I

CALENDARIO LABORAL TALLER 2015 Y 2016

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D
23 0	17 0	18 0	18 0	18 0	17 0
1752	1752	1752	1752	1752	1752
Fest.Nacionales-Fest. Locales Días laborales 8 horas Días 2015 Domingos Festivos oficiales Festivos por acuerdo Sábados Vacaciones días laborales Días de trabajo Jornada anual de	Sábados y domingos Horario 07:00 a 15:15 con 0,15 h. de descanso 1752	Festivos por acuerdo y vacaciones 1752	Festivos por acuerdo y vacaciones 1752	Festivos por acuerdo y vacaciones 1752	Festivos por acuerdo y vacaciones 1752

Foto: La Dirección Foto: El Representante de los Trabajadores

Este calendario se podrá modificar en función de la jornada anual que se pade en la negociación del Convenio Laboral.

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D	1 M X J V S D
14 0	14 0	14 0	14 0	14 0	14 0
1744	1744	1744	1744	1744	1744
Fest.Nacionales-Fest. Locales Días laborales 8 horas Días 2016 Domingos Festivos oficiales Festivos por acuerdo Sábados Vacaciones días laborales Días de trabajo Jornada anual de	Sábados y domingos Horario 07:00 a 15:15 con 0,15 h. de descanso 1744	Festivos por acuerdo y vacaciones 1744	Festivos por acuerdo y vacaciones 1744	Festivos por acuerdo y vacaciones 1744	Festivos por acuerdo y vacaciones 1744

En Zaragoza a Los trabajadores La empresa

ANEXO AL CALENDARIO LABORAL DE LAPESA PARA 2016

Reunidos Amelia Pérez Morales, en representación de la empresa, y Jorge Serrano Monge, Jesús Ángel Hijazo López, José Antonio Anadón Jiménez y Daniel Bello Bruna, en representación de los trabajadores, una vez acordado el calendario laboral para 2016, en el que por ajuste de horas se trabajarán 1.744 horas, siendo la jornada anual pactada en convenio de 1.752, se firma en el presente documento el acuerdo para la recuperación de las ocho horas de trabajo durante el año 2017. En el calendario de dicho año 2017 se incrementarán ocho horas de trabajo a la jornada anual pactada para dicho año.

En Zaragoza, a 18 de diciembre de 2015. — La empresa — El comité de empresa.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2015

SALARIO BASE	EUROS/DÍA	REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL
ENCARGADOS	46,205	19.637,29
OFICIAL 1. ^a	41,635	17.694,76
OFICIAL 2. ^a	39,167	16.646,14
OFICIAL 3. ^a	37,994	16.147,62
ESPECIALISTA 1. ^a	32,979	14.015,99
ESPECIALISTA 2. ^a	29,986	12.743,90
ESPECIALISTA 3. ^a	29,312	12.457,39
PEÓN	28,422	12.079,20
AYUDANTE*	27,707	11.775,50
APRENDIZ	19,213	8.165,49
ESPTA. ALMACÉN*	36,161	15.368,31
PEÓN ALMACÉN*	29,150	12.388,63
AYUDANTE ALMACÉN*	28,327	12.039,09
CHÓFER CAMIÓN	42,282	17.969,81

PACTO DE 8 SEPTIEMBRE: 1.100 EUROS BRUTOS/AÑO

TÓXICO	EUROS/HORA
OFICIAL 1. ^a	1,101
OFICIAL 2. ^a	1,014
OFICIAL 3. ^a , ESPECIALISTAS, PEONES	0,989

HORAS EXTRAS	EUROS/HORA
ENCARGADO	14,810
OFICIAL 1. ^a	14,610
OFICIAL 2. ^a	14,356
OFICIAL 3. ^a	13,942
ESPECIALISTA 1. ^a	13,662
ESPECIALISTA 2. ^a	12,527
ESPECIALISTA 3. ^a	12,246
PEÓN	11,872
AYUDANTE*	11,565
ESPECIALISTA ALMACÉN*	13,448
PEÓN ALMACÉN*	12,179
AYUDANTE ALMACÉN*	11,819

PLUS FESTIVO: 104,820 EUROS/DÍA

*Estas categorías estarán sujetas a condiciones de contrato particulares.

TABLAS SALARIALES 2016

SALARIO BASE	EUROS/DÍA	REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL
ENCARGADOS	46,898	19.931,85
OFICIAL 1. ^a	42,259	17.960,18
OFICIAL 2. ^a	39,755	16.895,83
OFICIAL 3. ^a	38,564	16.389,83
ESPECIALISTA 1. ^a	33,473	14.226,23
ESPECIALISTA 2. ^a	30,435	12.935,06
ESPECIALISTA 3. ^a	29,751	12.644,25
PEÓN	28,848	12.260,39
AYUDANTE*	28,123	11.952,13
APRENDIZ	19,501	8.287,97
ESPTA. ALMACÉN*	36,703	15.598,84
PEÓN ALMACÉN*	29,587	12.574,46
AYUDANTE ALMACÉN*	28,752	12.219,67
CHÓFER CAMIÓN	42,916	18.239,36

PACTO DE 8 SEPTIEMBRE: 1.136 EUROS BRUTOS/AÑO

TÓXICO	EUROS/HORA
OFICIAL 1. ^a	1,118
OFICIAL 2. ^a	1,029
OFICIAL 3. ^a , ESPECIALISTAS, PEONES	1,003

HORAS EXTRAS	EUROS/HORA
ENCARGADO	15,032
OFICIAL 1. ^a	14,829
OFICIAL 2. ^a	14,572
OFICIAL 3. ^a	14,151
ESPECIALISTA 1. ^a	13,867
ESPECIALISTA 2. ^a	12,715
ESPECIALISTA 3. ^a	12,430
PEÓN	12,050
AYUDANTE*	11,739
ESPECIALISTA ALMACÉN*	13,650
PEÓN ALMACÉN*	12,362
AYUDANTE ALMACÉN*	11,996

PLUS FESTIVO: 106,392 EUROS/DÍA

*Estas categorías estarán sujetas a condiciones de contrato particulares.

ANEXO III

DIETAS

Remuneración del personal de producción en el caso de actuaciones fuera de las instalaciones de Laguens y Pérez S.L.U.

1) Kilometraje:

Si el trabajador utilizase su vehículo propio se pagarán 0,19 euros/km. La cantidad se actualizará anualmente según lo marcado por la Ley.

2) Gastos de alojamiento y desplazamiento (distintos del vehículo propio).

El alojamiento y desplazamiento serán contratados previamente por la empresa y serán abonados al trabajador en el caso en que este tenga que realizar el pago en destino, tras la presentación del tique o factura.

3) Gastos de manutención:

Dieta completa: El trabajador recibirá 41 euros por día completo en concepto de gastos de manutención (desayuno, comida y cena).

Si resultasen fracciones de día se pagará de la siguiente forma:

Desayuno: 10 euros

Comida: 15,50 euros

Cena: 15,50 euros

4) Complemento:

El trabajador recibirá, además, un complemento de 14,59 euros por día. Para el cálculo de los días se computarán períodos de veinticuatro horas, empezando a contar desde la hora en que inicie el viaje (hora de salida) y hasta la hora de finalización (hora de llegada a su domicilio).

Si de este resultasen fracciones de día, se pagará en proporción. Como mínimo el trabajador siempre percibirá un día de complemento. El importe del mismo se actualizará anualmente según el incremento del convenio.

5) Horas de descanso:

El trabajador durante su desplazamiento tiene derecho a un descanso de doce horas diarias. Si por alguna circunstancia debida a las condiciones del viaje o del trabajo a realizar no pudiese disfrutar de ellas, al finalizar el viaje

disfrutará de días de vacaciones por un período equivalente a las horas de descanso no disfrutadas.

ANEXO IV

LISTA DEL PERSONAL PRODUCTIVO DIRECTO ACTUALIZADA A 25-04-2016

ABAD	RELANCIO	MIGUEL ANGEL
ANADON	JIMENEZ	JOSE ANTONIO
ARANDA	NUÑEZ	FERNANDO
AVENTIN	CORTES	LUIS MIGUEL
BA	LABORDA	EDUARDO
BELLO	BRUNA	DANIEL
BELLO	BRUNA	PEDRO MIGUEL
BRUNA	VICENTE	FELIX
CALVO	MATUTE	ERNESTO
CHAURRONDO	MURILLO	ROBERTO
COMERAS	ALONSO	JULIO ALBERTO
CRESPO	CUARTERO	ALFONSO JOSE
GARCIA	MOLEON	FRANCISCO
GUTIERREZ	ABIAN	RODOLFO
GUTIERREZ	DIEZ	JOSE
GUTIERREZ	SORO	SERGIO
HERNANDEZ	ARTIGAS	JOSE MIGUEL
HIJAZO	LOPEZ	JESUS ANGEL
HIJAZO	LOPEZ	JOSE ALBERTO
JIMENEZ	VERGARA	TEODORO JOSE
LACAMBRA	LAMPAYA	FERNANDO
LASA	MARCO	MIGUEL ANGEL
MAGALLON	LAPUENTE	JOSE VICENTE
MARCO	SALVADOR	JOAQUIN
MARECA	APARICIO	JOSE LUIS
MORENO	UTRILLA	JESUS
MORON	NIETO	ALBERTO
NAVARRO	VA	CARLOS GREGORIO
ORUSCO	TEJEDA	DANIEL
PALACIAN	DIAZ	PEDRO
PUGA	DUEÑAS	MIGUEL
RABINAL	BALLARIN	JULIO FRANCISCO
RABINAL	BALLARIN	LUIS ANGEL
SERRANO	MONGE	JORGE
SORIA	GIL	RAFAEL
TELLO	BLASCO	JOSE ANTONIO
VILLAMAYOR	RESANO	JUAN JOSE
WATSON		JIMMY DEWAYNE

Al personal relacionado en la lista le serán aplicados los criterios de salario, prima y categoría que disfrutaban hasta la fecha, en sus condiciones de contrato vigente.

ANEXO V

LISTA DEL PERSONAL PRODUCTIVO INDIRECTO ACTUALIZADA A 25-04-2016

ARRIBAS	NAVAL	RAFAEL
BELTRAN	LOPEZ	NICOLAS
BURILLO	CAÑADA	JOSE LUIS
CANELO	MARIN	ANGEL
EDO	NARBON	JOAQUIN JULIAN
GASCON	ALEGRE	JOSE ANTONIO
LAINIZ	CASTAN	JOSE ALBERTO
LUZON	CAMIN	JOSE LUIS
MARCO	FRANCO	ALFREDO
MORENO	UTRILLA	JUAN JOSE
PEREZ	ALCALDE	JOSE JORGE
SAMPERIZ	GRACIA	EDUARDO
TELLO	BLASCO	PEDRO

Al personal relacionado en la lista le serán aplicados los criterios de salario, prima y categoría que disfrutaban hasta la fecha, en sus condiciones de contrato vigente.

ANEXO VI

TABLAS DE PRIMAS

	Encargado	Ofic. 1. ^a	Ofic. 2. ^a	Ofic. 3. ^a	Espta. 1. ^a	Espta. 2. ^a	Espta. 3. ^a	Peón	Ayud.	
0,8500	2,6441	2,163	1,989	1,904	1,818	1,818	1,620	1,424	1,228	1,172
0,8507	2,6481	2,172	1,998	1,914	1,830	1,830	1,626	1,430	1,234	1,176
0,8514	2,6521	2,179	2,007	1,920	1,837	1,837	1,636	1,437	1,241	1,181
0,8521	2,6561	2,188	2,016	1,931	1,845	1,845	1,643	1,445	1,246	1,186
0,8528	2,6601	2,201	2,022	1,939	1,855	1,855	1,650	1,450	1,253	1,192
0,8535	2,6641	2,208	2,037	1,950	1,865	1,865	1,657	1,454	1,258	1,197
0,8542	2,6681	2,217	2,044	1,958	1,873	1,873	1,665	1,462	1,262	1,205
0,8549	2,6721	2,228	2,051	1,966	1,883	1,883	1,674	1,470	1,267	1,210
0,8556	2,6761	2,236	2,061	1,976	1,890	1,890	1,680	1,475	1,272	1,214
0,8563	2,6801	2,247	2,072	1,984	1,900	1,900	1,688	1,480	1,280	1,219
0,8570	2,6841	2,254	2,080	1,996	1,910	1,910	1,695	1,487	1,286	1,224
0,8577	2,6881	2,264	2,089	2,004	1,918	1,918	1,703	1,493	1,291	1,229
0,8584	2,6921	2,273	2,097	2,012	1,929	1,929	1,711	1,499	1,295	1,236
0,8591	2,6961	2,283	2,107	2,020	1,935	1,935	1,718	1,505	1,299	1,243
0,8598	2,7001	2,293	2,117	2,031	1,947	1,947	1,724	1,512	1,305	1,247
0,8605	2,7041	2,303	2,127	2,042	1,956	1,956	1,733	1,517	1,313	1,253
0,8612	2,7081	2,311	2,134	2,049	1,964	1,964	1,741	1,524	1,319	1,258
0,8619	2,7121	2,319	2,143	2,055	1,973	1,973	1,747	1,531	1,324	1,262
0,8626	2,7161	2,330	2,153	2,069	1,982	1,982	1,755	1,537	1,329	1,267

	Encargado	Ofic. 1.ª	Ofic. 2.ª	Ofic. 3.ª	Espta. 1.ª	Espta. 2.ª	Espta. 3.ª	Peón	Ayud.		Encargado	Ofic. 1.ª	Ofic. 2.ª	Ofic. 3.ª	Espta. 1.ª	Espta. 2.ª	Espta. 3.ª	Peón	Ayud.		
0,8633	2,7201	2,340	2,163	2,077	1,993	1,993	1,765	1,542	1,336	1,272	0,9327	3,1165	3,261	3,065	2,982	2,897	2,897	2,507	2,159	1,883	1,808
0,8640	2,7241	2,348	2,171	2,086	2,001	2,001	1,772	1,547	1,341	1,280	0,9334	3,1205	3,270	3,076	2,990	2,904	2,904	2,514	2,164	1,888	1,812
0,8647	2,7281	2,357	2,179	2,095	2,009	2,009	1,778	1,557	1,345	1,286	0,9341	3,1245	3,280	3,084	2,999	2,916	2,916	2,524	2,170	1,892	1,818
0,8654	2,7321	2,368	2,188	2,104	2,018	2,018	1,785	1,561	1,350	1,291	0,9348	3,1285	3,291	3,095	3,009	2,923	2,923	2,529	2,176	1,900	1,824
0,8661	2,7361	2,376	2,201	2,115	2,028	2,028	1,794	1,567	1,355	1,295	0,9355	3,1325	3,300	3,102	3,017	2,931	2,931	2,537	2,182	1,906	1,831
0,8668	2,7401	2,386	2,207	2,124	2,040	2,040	1,801	1,573	1,362	1,299	0,9362	3,1365	3,307	3,110	3,028	2,942	2,942	2,546	2,187	1,911	1,835
0,8675	2,7442	2,396	2,216	2,132	2,046	2,046	1,808	1,580	1,367	1,305	0,9369	3,1405	3,316	3,122	3,037	2,952	2,952	2,554	2,195	1,916	1,840
0,8682	2,7482	2,402	2,227	2,139	2,053	2,053	1,815	1,586	1,374	1,312	0,9376	3,1446	3,327	3,130	3,043	2,960	2,960	2,559	2,202	1,920	1,845
0,8689	2,7522	2,413	2,235	2,149	2,066	2,066	1,823	1,592	1,380	1,317	0,9383	3,1486	3,337	3,139	3,054	2,969	2,969	2,567	2,207	1,926	1,849
0,8696	2,7562	2,423	2,245	2,161	2,075	2,075	1,832	1,600	1,384	1,322	0,9390	3,1526	3,345	3,149	3,063	2,977	2,977	2,576	2,214	1,932	1,856
0,8703	2,7602	2,433	2,253	2,169	2,083	2,083	1,839	1,605	1,389	1,326	0,9397	3,1566	3,354	3,156	3,073	2,988	2,988	2,582	2,218	1,936	1,860
0,8710	2,7642	2,441	2,263	2,177	2,091	2,091	1,845	1,612	1,394	1,331	0,9404	3,1606	3,364	3,168	3,081	2,995	2,995	2,591	2,227	1,942	1,866
0,8717	2,7682	2,449	2,271	2,186	2,101	2,101	1,854	1,617	1,403	1,338	0,9411	3,1646	3,374	3,175	3,091	3,006	3,006	2,597	2,231	1,951	1,872
0,8724	2,7722	2,462	2,281	2,198	2,110	2,110	1,860	1,623	1,407	1,343	0,9418	3,1686	3,383	3,185	3,100	3,015	3,015	2,605	2,238	1,956	1,877
0,8731	2,7762	2,470	2,291	2,205	2,119	2,119	1,869	1,628	1,411	1,348	0,9425	3,1726	3,391	3,193	3,107	3,022	3,022	2,612	2,246	1,961	1,883
0,8738	2,7802	2,478	2,298	2,214	2,130	2,130	1,876	1,636	1,418	1,352	0,9432	3,1766	3,401	3,204	3,120	3,034	3,034	2,621	2,251	1,965	1,887
0,8745	2,7842	2,487	2,308	2,225	2,137	2,137	1,884	1,643	1,423	1,358	0,9439	3,1806	3,411	3,214	3,128	3,041	3,041	2,627	2,258	1,971	1,891
0,8752	2,7882	2,498	2,316	2,231	2,147	2,147	1,889	1,648	1,427	1,364	0,9446	3,1846	3,421	3,222	3,137	3,052	3,052	2,637	2,263	1,976	1,897
0,8759	2,7922	2,507	2,326	2,240	2,157	2,157	1,897	1,654	1,433	1,370	0,9453	3,1886	3,429	3,229	3,145	3,061	3,061	2,642	2,269	1,982	1,904
0,8766	2,7962	2,515	2,337	2,251	2,165	2,165	1,908	1,660	1,440	1,377	0,9460	3,1926	3,437	3,238	3,153	3,067	3,067	2,648	2,274	1,988	1,910
0,8773	2,8002	2,526	2,345	2,261	2,175	2,175	1,914	1,666	1,447	1,381	0,9467	3,1966	3,449	3,251	3,166	3,078	3,078	2,659	2,282	1,995	1,915
0,8780	2,8042	2,535	2,352	2,268	2,182	2,182	1,920	1,674	1,451	1,385	0,9474	3,2006	3,457	3,259	3,173	3,089	3,089	2,666	2,288	1,999	1,919
0,8787	2,8082	2,546	2,362	2,277	2,192	2,192	1,929	1,679	1,455	1,390	0,9481	3,2046	3,467	3,265	3,183	3,098	3,098	2,671	2,294	2,004	1,924
0,8794	2,8122	2,554	2,373	2,287	2,203	2,203	1,935	1,686	1,462	1,396	0,9488	3,2086	3,474	3,275	3,190	3,104	3,104	2,681	2,301	2,009	1,931
0,8801	2,8162	2,561	2,380	2,296	2,210	2,210	1,942	1,692	1,469	1,404	0,9495	3,2126	3,484	3,287	3,200	3,115	3,115	2,688	2,307	2,016	1,935
0,8808	2,8202	2,570	2,391	2,306	2,218	2,218	1,953	1,698	1,473	1,408	0,9502	3,2166	3,495	3,295	3,211	3,126	3,126	2,696	2,313	2,020	1,940
0,8815	2,8242	2,581	2,399	2,314	2,229	2,229	1,958	1,704	1,478	1,412	0,9509	3,2206	3,502	3,304	3,220	3,133	3,133	2,704	2,318	2,027	1,949
0,8822	2,8282	2,592	2,409	2,324	2,238	2,238	1,965	1,711	1,482	1,419	0,9516	3,2246	3,515	3,313	3,227	3,142	3,142	2,710	2,325	2,034	1,954
0,8829	2,8322	2,600	2,418	2,333	2,249	2,249	1,973	1,717	1,489	1,424	0,9523	3,2286	3,523	3,321	3,236	3,151	3,151	2,718	2,332	2,040	1,958
0,8836	2,8362	2,609	2,428	2,342	2,255	2,255	1,980	1,723	1,495	1,428	0,9530	3,2326	3,532	3,333	3,249	3,161	3,161	2,724	2,338	2,044	1,963
0,8843	2,8402	2,620	2,436	2,350	2,265	2,265	1,989	1,728	1,500	1,435	0,9537	3,2366	3,542	3,340	3,256	3,170	3,170	2,734	2,345	2,048	1,968
0,8850	2,8443	2,628	2,444	2,360	2,274	2,274	1,997	1,738	1,508	1,440	0,9544	3,2406	3,550	3,349	3,263	3,180	3,180	2,741	2,349	2,052	1,974
0,8857	2,8483	2,638	2,452	2,370	2,284	2,284	2,004	1,742	1,512	1,447	0,9551	3,2447	3,560	3,359	3,273	3,188	3,188	2,747	2,356	2,057	1,978
0,8864	2,8523	2,645	2,465	2,378	2,293	2,293	2,010	1,747	1,517	1,451	0,9558	3,2487	3,569	3,367	3,283	3,196	3,196	2,754	2,362	2,066	1,984
0,8871	2,8563	2,656	2,472	2,388	2,303	2,303	2,018	1,753	1,523	1,455	0,9565	3,2527	3,580	3,377	3,292	3,206	3,206	2,762	2,369	2,072	1,991
0,8879	2,8603	2,666	2,481	2,397	2,311	2,311	2,025	1,758	1,529	1,462	0,9572	3,2567	3,587	3,386	3,302	3,216	3,216	2,770	2,375	2,077	1,997
0,8886	2,8643	2,674	2,491	2,406	2,319	2,319	2,037	1,768	1,535	1,469	0,9579	3,2607	3,597	3,395	3,309	3,225	3,225	2,777	2,380	2,083	2,001
0,8893	2,8683	2,684	2,501	2,414	2,330	2,330	2,042	1,773	1,539	1,473	0,9586	3,2647	3,608	3,403	3,318	3,233	3,233	2,788	2,388	2,088	2,007
0,8900	2,8723	2,693	2,509	2,425	2,340	2,340	2,048	1,779	1,543	1,478	0,9593	3,2687	3,614	3,413	3,329	3,243	3,243	2,793	2,393	2,094	2,017
0,8907	2,8763	2,704	2,518	2,434	2,348	2,348	2,053	1,784	1,549	1,482	0,9600	3,2727	3,625	3,424	3,338	3,253	3,253	2,800	2,399	2,098	2,017
0,8914	2,8803	2,711	2,527	2,441	2,357	2,357	2,065	1,790	1,557	1,489	0,9607	3,2767	3,633	3,431	3,346	3,261	3,261	2,805	2,406	2,104	2,021
0,8921	2,8843	2,721	2,536	2,449	2,367	2,367	2,073	1,798	1,561	1,495	0,9614	3,2807	3,644	3,440	3,355	3,270	3,270	2,817	2,412	2,109	2,028
0,8928	2,8883	2,730	2,548	2,462	2,375	2,375	2,079	1,803	1,567	1,500	0,9621	3,2847	3,653	3,450	3,364	3,279	3,279	2,823	2,419	2,116	2,037
0,8935	2,8923	2,741	2,555	2,470	2,385	2,385	2,086	1,810	1,573	1,505	0,9629	3,2887	3,662	3,458	3,374	3,290	3,290	2,831	2,425	2,120	2,041
0,8942	2,8963	2,748	2,562	2,478	2,393	2,393	2,094	1,815	1,579	1,511	0,9636	3,2927	3,671	3,469	3,384	3,299	3,299	2,837	2,432	2,127	2,045
0,8949	2,9003	2,758	2,573	2,487	2,401	2,401	2,101	1,823	1,584	1,516	0,9643	3,2967	3,682	3,476	3,392	3,307	3,307	2,845	2,438	2,132	2,049
0,8956	2,9043	2,768	2,582	2,498	2,412	2,412	2,108	1,830	1,589	1,522	0,9650	3,3008	3,690	3,486	3,401	3,315	3,315	2,855	2,442	2,136	2,053
0,8963	2,9083	2,777	2,592	2,507	2,422	2,422	2,117	1,835	1,594	1,527	0,9657	3,3048	3,698	3,496	3,411	3,323	3,323	2,860	2,448	2,143	2,061
0,8970	2,9123	2,788	2,600	2,514	2,430	2,430	2,124	1,841	1,601	1,534	0,9664	3,3088	3,709	3,504	3,421	3,336	3,336	2,869	2,456	2,148	2,067
0,8977	2,9163	2,796	2,609	2,525	2,439	2,439	2,132	1,846	1,606	1,538	0,9671	3,3128	3,718	3,515	3,429	3,344	3,344	2,875	2,464	2,156	2,073
0,8984	2,9203	2,803	2,620	2,533	2,447	2,447	2,138	1,854	1,612	1,542	0,9678	3,3168	3,727	3,523	3,436	3,351	3,351	2,883	2,468	2,161	2,077
0,8991	2,9243	2,814	2,627	2,543	2,460	2,460	2,146	1,858	1,616	1,547	0,9685	3,3208	3,736	3,532	3,447	3,362	3,362	2,890	2,474	2,165	2,083
0,8998	2,9283	2,825	2,638	2,552	2,467	2,467	2,156	1,866	1,621	1,556	0,9692	3,3248									

	Encargado	Ofic. 1.º	Ofic. 2.º	Ofic. 3.º	Espta. 1.º	Espta. 2.º	Espta. 3.º	Peón	Ayud.
1,0021	3,513	4,183	3,970	3,886	3,800	3,800	3,253	2,773	2,432
1,0028	3,517	4,192	3,979	3,893	3,809	3,809	3,259	2,778	2,436
1,0035	3,521	4,205	3,987	3,904	3,819	3,819	3,265	2,785	2,441
1,0042	3,525	4,212	4,000	3,914	3,827	3,827	3,273	2,792	2,445
1,0049	3,529	4,220	4,007	3,923	3,838	3,838	3,281	2,797	2,451
1,0056	3,533	4,229	4,015	3,931	3,846	3,846	3,290	2,802	2,461
1,0063	3,537	4,239	4,024	3,940	3,855	3,855	3,296	2,809	2,466
1,0070	3,541	4,250	4,035	3,949	3,864	3,864	3,304	2,817	2,470
1,0077	3,545	4,257	4,044	3,959	3,874	3,874	3,311	2,823	2,475
1,0084	3,549	4,270	4,053	3,966	3,882	3,882	3,318	2,829	2,480
1,0091	3,553	4,277	4,062	3,977	3,891	3,891	3,327	2,834	2,485
1,0098	3,557	4,285	4,072	3,985	3,901	3,901	3,336	2,839	2,492
1,0105	3,561	4,296	4,080	3,997	3,909	3,909	3,341	2,846	2,498

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALMONACID DE LA SIERRA

Núm. 4.920

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 cuenta general del ejercicio 2015, con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por término de quince días, durante los cuales y ocho días más, se admitirán los reparos, reclamaciones u observaciones que puedan formularse por escrito, que serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe.

Almonacid de la Sierra, a 19 de mayo de 2016. — El alcalde, Francisco Compés Martínez.

ARÁNDIGA

Núm. 4.930

De conformidad con lo dispuesto en 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, se somete a información pública la cuenta general del presupuesto del ejercicio 2015, junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por término de quince días. Durante dicho plazo y ocho días más podrán presentarse los reparos y observaciones que se consideren oportunos.

Arándiga, a 13 de mayo de 2016. — El alcalde, Emilio Garza Trasobares.

ARÁNDIGA

Núm. 4.931

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de mayo de 2016, acordó la aprobación provisional del expediente de modificación de la Ordenanza fiscal de las piscinas municipales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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, se somete el expediente a información pública por plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Arándiga, a 13 de mayo de 2016. — El alcalde, Emilio Garza Trasobares.

BURETA

Núm. 4.924

No habiéndose presentado reclamación alguna durante el plazo de información pública del acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la utilización de locales municipales, queda elevado a definitivo y se procede a la publicación íntegra de la modificación. Contra esta aprobación definitiva los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde su publicación.

Bureta, a 17 de mayo de 2016. — El alcalde, Jesús Borobia Martínez.

ANEXO

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA UTILIZACIÓN DE LOCALES/ENSERES MUNICIPALES

Se incluye la utilización de los enseres municipales.

Artículo 2. *Hecho imponible.*

Constituye el hecho imponible de esta tasa el uso y aprovechamiento de los locales/enseres municipales para actividades con/sin ánimo de lucro.

Artículo 4. *Cuota tributaria.*

Se añade:

• Gimnasio municipal: 5 euros/mes. No se admiten fraccionamientos por períodos inferiores al mes.

• Enseres municipales:

Molón grande, molón pequeño, cuchilla: 5 euros/medio día; 10 euros/día completo.

Disposición final

La presente modificación entrará en vigor y será de aplicación el mismo día de su publicación en el BOPZ, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

CABAÑAS DE EBRO

Núm. 4.927

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de mayo, adoptó el siguiente acuerdo:

«*Delegación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón del ejercicio de determinadas competencias municipales en materia de disciplina urbanística.*»

De conformidad con el contenido dado por la Ley 2/2016, de 28 de enero, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, a la disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley de Urbanismo, aprobado por Decreto legislativo 1/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, que dispone:

1. Los municipios con una población inferior a cinco mil habitantes podrán delegar en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que lo ejercitará a través del director general competente en materia de urbanismo, el ejercicio de sus competencias de inspección urbanística, protección de la legalidad y sancionadora en materia de urbanismo, respecto de los actos de transformación, construcción, edificación o usos del suelo o subsuelo sin título habilitante de naturaleza urbanística u orden de ejecución, o contra las condiciones señaladas en los mismos, estén en curso de ejecución o ya terminados, que resultaran incompatibles, total o parcialmente, con la ordenación urbanística vigente y puedan tipificarse como infracción urbanística grave o muy grave. El ejercicio de la delegación incluirá los correspondientes procedimientos de ejecución.

2. El acuerdo municipal de delegación de competencias en materia de disciplina urbanística deberá contener, de forma expresa, la delegación de las competencias para la resolución de los recursos administrativos que puedan interponerse a favor de la Administración de la Comunidad Autónoma, ejercitándose tal delegación por parte del consejero competente en materia de urbanismo.

3. El acuerdo de delegación se adoptará por el Pleno municipal y se publicará en el BOPZ. La efectividad de la delegación requerirá la aceptación del Gobierno de Aragón y su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón». Toda delegación de competencias entre Administraciones habilitará para el pleno ejercicio de estas, mientras no se produzca la publicación de su revocación en el «Boletín Oficial de la Provincia» correspondiente.

Por unanimidad de los señores concejales asistentes a la sesión, lo que representa la mayoría absoluta del número de miembros que componen la Corporación, se acuerda:

Primero. — Delegar en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón el ejercicio de las competencias municipales en materia de disciplina urbanística. Estas competencias delegadas comprenden, exclusivamente, las de inspección, protección de la legalidad urbanística y sancionadora respecto de los supuestos de hecho contemplados en la vigente disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón.

Segundo. — Delegar en la Administración de la Comunidad Autónoma la competencia para resolver los recursos administrativos que puedan interponerse contra las resoluciones del director general de Urbanismo en su actuación por delegación. La delegación de la competencia para resolver los recursos administrativos que pudieran interponerse se efectúa en la persona del consejero competente en materia de urbanismo.

Los recursos que pudieran interponerse ante la jurisdicción contencioso-administrativa frente a las resoluciones firmes dictadas por la Administración delegada serán objeto de representación y defensa por parte de los Servicios Jurídicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Tercero. — Los ingresos económicos derivados de la imposición y cobro de sanciones urbanísticas en materia de disciplina urbanística respecto de los supuestos de hecho contemplados en la disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón se imputarán a la Administración municipal delegante.

En caso de que las sanciones impuestas no sean satisfechas en período voluntario por el obligado al pago, el procedimiento de apremio será impulsado y tramitado por los cauces habituales de la Administración local delegante.

Cuarto. — Los gastos económicos que pudieran derivarse de las demoliciones acordadas por parte de la Administración delegada correrán a cuenta de la administración municipal delegante.

Quinto. — Autorizar a la señora alcaldesa-presidenta, doña María Carmen Lázaro Petisme, para la firma de cuantos documentos sea necesario conveniente formalizar para la plena efectividad de este acuerdo.