



SUMARIO

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio relativo a extractos de los acuerdos adoptados por el Gobierno de Zaragoza en sesiones extraordinarias y urgentes celebradas los días 2 y 13 de febrero de 2017 y en sesión ordinaria celebrada el 10 de febrero de 2017	2
Anuncio de la Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos (Unidad de Policía Urbana) relativo a acuerdos de aprobación de planes de autoprotección adoptados para distintas entidades ..	3

Zaragoza Deporte

Anuncio relativo a las bases reguladoras de la convocatoria pública de ayudas económicas destinadas a entidades de base, temporada 2016/2017 (año 2017)	3
---	---

Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A.	8
--	---

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Alagón	23
Ateca	23
Cariñena	23
Cuarte de Huerva	23
Fuentes de Jiloca	23
Longás	23
Los Fayos	24
Purujosa	24
Retascón	24
Salvatierra de Esca	24
San Mateo de Gállego	24
Sástago	25
Sestrica (2)	25

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de Primera Instancia

Juzgado núm. 6 (2)	25
Juzgado núm. 13	25
Juzgado núm. 14	26
Juzgado núm. 18	26

Juzgados de Instrucción

Juzgado núm. 8	26
----------------------	----

Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 1 (3)	26
Juzgado núm. 2 (6)	26
Juzgado núm. 3	27
Juzgado núm. 4 (2)	28
Juzgado núm. 5	28

Juzgados de Vigilancia Penitenciaria

Juzgado núm. 2	28
----------------------	----

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Alcaldía

Secretaría General

Núm. 2.368

RELACIÓN de extractos de los acuerdos adoptados por el Gobierno de Zaragoza en sesión extraordinaria y urgente celebrada el 2 de febrero de 2017.

El día de la fecha se constituye el Gobierno de Zaragoza en la Sala Consistorial, siendo las 14:20 horas, bajo la presidencia del excelentísimo señor alcalde, don Pedro Santistevé Roche, con asistencia de los/as consejeros/as: don Pablo Muñoz San Pío, doña Arantza Gracia Moreno, doña Elena Giner Monge, don Fernando Rivarés Esco, doña Teresa Artigas Sanz y don Pablo Híjar Bayarte. Actúa de concejal-secretaría doña Arantza Gracia Moreno.

Entrando en el orden del día, se adoptan los siguientes acuerdos:

1. Declaración de la urgencia de la sesión.

Economía y Cultura

2. Autorizar la cesión de la concesión administrativa del complejo hidrotermal de Ranillas solicitada por la administración concursal. (1311569/16 y 1457263/16)

Se levanta la sesión a las 14:55 horas.

Zaragoza, a 2 de febrero de 2017. — La consejera de Gobierno-secretaría, Arantza Gracia Moreno. — Visto bueno: El alcalde, Pedro Santistevé Roche.

Secretaría General

Núm. 2.368 bis

RELACIÓN de extractos de los acuerdos adoptados por el Gobierno de Zaragoza en sesión ordinaria celebrada el 10 de febrero de 2017.

El día de la fecha se constituye el Gobierno de Zaragoza en la Sala Consistorial, siendo las 9:40 horas, bajo la presidencia del excelentísimo señor alcalde, don Pedro Santistevé Roche, con asistencia de los/as consejeros/as: doña Luisa Broto Bernués, don Pablo Muñoz San Pío, doña Arantza Gracia Moreno, doña Teresa Artigas Sanz y don Pablo Híjar Bayarte. Actúa de concejal-secretaría doña Arantza Gracia Moreno.

Se aprueba el acta de la sesión anterior, sin que se formulen observaciones ni rectificaciones a la misma.

Entrando en el orden del día, se adoptan los siguientes acuerdos:

Presidencia y Derechos Sociales

1. Cambiar los días 5 de marzo (domingo) y 13 de abril (Jueves Santo), que tienen apertura prevista en la Orden EIE/1056/2016, de 8 de agosto, por los días 2 de abril (domingo) y 11 de junio (domingo). (104904/2017).

Economía y Cultura

2. En ejecución provisional de la sentencia núm. 16/16, de 26 de enero de 2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 5 de Zaragoza, procedimiento ordinario núm. 49/2015, acordada por auto de 25 de abril, abonar a la compañía mercantil Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., con CIF A-28.037.224, la cantidad de 8.846.012,71 euros, como parte pendiente del principal adeudado por revisiones de precios de los años 2012 y 2013 del contrato de prestación del "Servicio público de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza". (1029652/16).

3. Darse por enterado del Decreto del Consejero de Urbanismo y Sostenibilidad de fecha 19 de enero de 2017 por el que se resuelve rectificar el error material detectado en la cláusula i) del pliego de cláusulas administrativas particulares específicas quedando establecida la clasificación en dicha cláusula: Grupo J, subgrupo 2, categoría 3. Se amplía el plazo de presentación de ofertas en otros veintiseis días naturales a contar desde el siguiente a la publicación del presente decreto en el perfil del contratante del Ayuntamiento de Zaragoza. (863850/16)

4. Aprobar la revisión de precios para el año 2015 correspondiente al contrato de "Tratamiento de residuos de escombros de obras menores de construcción y reparación domiciliar que se efectúa en el complejo para tratamiento de residuos urbanos de Zaragoza", suscrito con la UTE Ebro (Urbaser, S.A., Vertederos de Residuos, S.A.), aplicando el -1,0% sobre los precios del año 2015, dando un precio resultante para el período anual, aplicable desde el 1 de enero de 2015 de 13.692363 euros/Tm + IVA. (197934/16).

Urbanismo y sostenibilidad

5. Comunicar expresamente a D.R.F.M., en su condición de vendedor, la voluntad del Ayuntamiento de Zaragoza de no ejercer el derecho de tanteo en relación con la enajenación de la vivienda protegida de promoción privada de su propiedad, ubicada en calle El Globo, núm. 10, 1.º B, autorizando en consecuencia la enajenación de la misma en favor de tercero en los términos previstos en el contrato privado de compraventa aportado, todo ello de

conformidad con lo dispuesto en el art. 29 de la Ley 24/2003, de Medidas Urgentes de Política de Vivienda Protegida. (28649/17)

6. Aceptar resolución del J.P.E.F. por la que se fija el justiprecio en la suma de 51.003,04 euros, correspondiente a la expropiación de dos porciones de terreno procedentes de las fincas catastrales 50900A07000457 y 50900A07000456, propiedad de la mercantil Proni Alquileres, S.L., afectadas por expropiación para la ejecución del proyecto de conexión entre la vía verde Zaragoza-La Alfranca y la vía verde del Canal Imperial de Aragón de esta ciudad. (653216/09).

7. Quedar enterado de la sentencia firme, dictada por el Juzgado Contencioso-Administrativo núm. 1, en el procedimiento abreviado núm. 125/2016 B, que estima el recurso interpuesto por P.R.U. contra la inexecución del acuerdo de Gobierno de Zaragoza de fecha 18 de julio de 2014, que requirió a Iniciativas Inmobiliarias 94, S.A., la reparación del pavimento de la calle María de Ávila, incluida en el área de intervención U-75-7 y condena la Ayuntamiento a ejecutar esa reparación (86.020/17 y 58593/17).

8. Aprobar con carácter definitivo proyecto de reparcelación del área de intervención G-2-1, sita entre las calles Conde de Aranda, Miguel de Ara, Boggiero y Ramón y Cajal, a instancia de la Compañía Inmobiliaria e Inversiones, S.A. (1.456.141/06, 1.134.331/07, 11.207/09, 1.275.646/09).

9. Declarar la caducidad del procedimiento instado por la Compañía Mercantil Ebro, S.A., de aprobación del proyecto de urbanización del área de intervención G-38-3. (138.290/09, 1.001.950/09, 506.972/10, 362.344/10, 617185/16).

10. Declarar la caducidad del procedimiento instado por la Junta de Compensación del área de intervención G-10-3 de aprobación del proyecto de urbanización de la citada área, por no haber aportado la documentación requerida [texto refundido completo]. (1.192.924/09, 396.884/16, 1336522/16).

11. Aprobar con carácter inicial modificación puntual núm. 3 del Plan Parcial del Sector 89/3, Arcosur, redactada de oficio, con el fin de incorporar en el plan la modificación del trazado de la vía pecuaria, aprobada por el Inaga con posterioridad a la aprobación del Plan Parcial. (863.740/16).

12. Aprobar con carácter inicial estudio de detalle de la calle Daroca, núm. 28, a instancia de Daroca Delicias, S.L. (1207632/16).

13. Autorizar la instalación de tres aseos disponibles para su utilización en las siguientes ubicaciones: Calle José Atarés, Ciudad de la Justicia (terminal línea 23), camino de las Torres, núm. 4 (terminal línea Ci1), camino Fuente de la Junquera (terminal línea 58) (1345788/16).

14. Someter a información pública el estudio de viabilidad línea de tranvía este-oeste en Zaragoza. (99342/17).

Concluido el orden del día, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 117.2 de la Ley de Administración Local de Aragón, y habida cuenta del carácter urgente de los asuntos, se acuerda, por unanimidad, declarar la urgencia de los expedientes que figuran a continuación:

15. Sustitución de representantes suplentes del Ayuntamiento de Zaragoza en el Consorcio de Transportes del Área de Zaragoza

16. Solicitar informe de la Asesoría Jurídica Municipal sobre el ejercicio de acciones administrativas o judiciales frente a la posible reapertura de la explotación de la central nuclear de Santa María de Garoña.

Se levanta la sesión a las 10:40 horas.

Zaragoza a 10 de febrero de 2017. — La consejera de Gobierno-secretaría, Arantza Gracia Moreno. — Visto bueno: El alcalde, Pedro Santistevé Roche.

Secretaría General

Núm. 2.368 ter

RELACIÓN de extractos de los acuerdos adoptados por el Gobierno de Zaragoza en sesión extraordinaria y urgente celebrada el 13 de febrero de 2017.

El día de la fecha se constituye el Gobierno de Zaragoza en la Sala Consistorial, siendo las 11:45 horas, bajo la presidencia del excelentísimo señor alcalde, don Pedro Santistevé Roche, con asistencia de los/as consejeros/as: doña Luisa Broto Bernués, don Pablo Muñoz San Pío, doña Arantza Gracia Moreno, don Alberto Cubero Serrano, doña Elena Giner Monge, don Fernando Rivarés Esco, doña Teresa Artigas Sanz y don Pablo Híjar Bayarte. Actúa de concejal-secretaría doña Arantza Gracia Moreno.

Entrando en el orden del día, se adoptan los siguientes acuerdos:

1. Declaración de la urgencia de la sesión.

Servicios Públicos y Personal

2. Declarar formalmente la extinción del contrato de servicios de atención telefónica 010 formalizado con la empresa Pyrenalia Net Center, S.L., en fecha 14 de febrero de 2011, iniciando el procedimiento de liquidación del contrato y asumiendo la prestación del servicio el Ayuntamiento, subrogando el personal de la empresa contratista que actualmente presta el servicio. (1262858/16).

Se levanta la sesión a las 12:15 horas.

Zaragoza, a 13 de febrero de 2017. — La consejera de Gobierno-secretaría, Arantza Gracia Moreno. — Visto bueno: El alcalde, Pedro Santistevé Roche.

Área de Servicios Públicos y Personal

Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos Unidad de Policía Urbana

Núm. 2.412

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29.6 de la Ley 30/2002, de 17 de diciembre, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Aragón, por el que se establece que los acuerdos o decretos de aprobación de los planes de protección civil serán publicados en el “Boletín Oficial de Aragón”, por el presente se hacen públicos los siguientes acuerdos de aprobación de planes de autoprotección adoptados por el ilustrísimo señor teniente de alcalde consejero del Área de Servicios Públicos y Personal de fechas 27 y 28 de febrero de 2017, respectivamente:

• RELACIÓN DE EXPEDIENTES:

112918/17. Adidas España, en edificio WTCZ, en avenida de María Zambrano, 31, planta 6.^a.

96123/17. Bar-Restaurante La Bendita, en Coso, 66.

Zaragoza, a 2 de marzo de 2017. — El secretario general, P.D.: La oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos, el jefe de la Unidad, Miguel Larrosa Tomás.

Zaragoza Deporte

Núm. 2.336

El Consejo de Administración de Zaragoza Deporte Municipal, S.A., aprobó, en sesión celebrada el 6 de febrero de 2017, las bases que han de regir la convocatoria pública para la concesión de ayudas económicas destinadas a entidades de base, temporada 2016/2017 (año 2017).

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS DE ZARAGOZA DEPORTE MUNICIPAL, S. A. U.

ENTIDADES DE BASE

TEMPORADA 2016/2017 (AÑO 2017)

Base primera. — *Objeto y normativa de aplicación.*

1. Las presentes bases regulan el régimen de concesión de ayudas económicas a clubes y entidades deportivas que realizan actividad oficial federada con domicilio social en el término municipal de Zaragoza que a juicio de Zaragoza Deporte Municipal, S.A.U. (en adelante, ZDM), complementen o suplan actividades deportivas de competencia municipal y colaboren en el fomento y la promoción del deporte.

La concesión de estas ayudas económicas se efectúa en régimen de publicidad y mediante el procedimiento simplificado en concurrencia competitiva, es discrecional y su distribución corresponde al Consejo de Administración de ZDM.

2. Las ayudas económicas se regirán por lo establecido en las presentes bases reguladoras; por la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón (BOA núm. 68 de 10 de abril de 2015); la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante, LGS), y por la Ordenanza General Municipal y bases reguladoras de subvenciones del Ayuntamiento de Zaragoza y su sector público (en adelante, OGMS), aprobada por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno el 26 de septiembre de 2016 y publicada en el BOPZ núm. 236, con fecha 13 de octubre de 2016.

El Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento de Zaragoza para el período 2016-2019 incluye las “Ayudas económicas a entidades deportivas base”, en la línea estratégica núm. 4.

Base segunda. — *Dotación económica.*

La dotación económica para la concesión de estas ayudas económicas correspondiente a la temporada deportiva 2016/2017 asciende a un máximo de 320.000,00 euros, de los que corresponden un máximo de 144.000,00 euros al presupuesto del año 2016 y un máximo de 176.000,00 euros al presupuesto del año 2017.

La cantidad que corresponde al año 2017 quedará condicionada a la existencia de consignación presupuestaria adecuada y suficiente en el presupuesto municipal para el año 2017.

Base tercera. — *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las ayudas económicas que se establecen en las siguientes bases los clubes y entidades deportivas que participen en competición oficial federada y que cumplan los requisitos previstos en la base siguiente.

Base cuarta. — *Requisitos de los beneficiarios.*

Para ser beneficiario de las ayudas mencionadas los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Estar legalmente constituidos conforme a la Ley del Deporte de Aragón e inscritos en el Registro General de Asociaciones Deportivas de la Diputación General de Aragón.

b) Estar inscritos en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas.

c) Tener su domicilio social y realizar su actividad deportiva en el término municipal de Zaragoza.

d) Tener sus equipos inscritos y participando en competición oficial de la Federación correspondiente.

e) Para las modalidades de baloncesto, balonmano, fútbol, fútbol sala y voleibol se exige la inscripción y participación de más de un equipo en la competición oficial federada correspondiente, y para las modalidades de deportes de carácter individual se exige un número mínimo de licencias federativas que se detallada en el anexo “Criterios de valoración” de la respectiva modalidad.

f) No tener la consideración de club profesional o sociedad anónima deportiva.

g) No incurrir en las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la LGS.

h) Haber procedido a la correcta justificación de las ayudas concedidas con anterioridad por ZDM, siempre que hubiese transcurrido el plazo fijado a este fin.

i) Estar al corriente de pago con el Ayuntamiento de Zaragoza y con ZDM.

Base quinta. — *Criterios de valoración de las solicitudes.*

1. Los criterios valorativos para la determinación de la ayuda económica serán los siguientes:

Sobre el número y categoría de equipos federados (deportes colectivos) y el número de deportistas federados –licencias– (deportes individuales) que participan en competiciones oficiales se aplicarán los siguientes criterios correctores:

1.1 Para los clubes y/o equipos de modalidades deportivas de carácter colectivo:

Se establecerán unos tramos en relación con la categoría en la que participan cada uno de los equipos federados (ver anexo), si bien, como excepciones, se tendrá presente:

• Para la modalidad de baloncesto:

El número de equipos que como máximo serán beneficiarios de ayuda y que participan en las categorías liga escuelas, prebenjamín, benjamín, alevín, preinfantil, infantil y cadete en su conjunto no podrán ser más de catorce.

• Para la modalidad de fútbol:

— Cuando un club tenga varios equipos en las diferentes categorías de Regional, el de mayor categoría será valorado con el 100% de la cuantía que le corresponda y el resto con el 50% de las cuantías que les puedan corresponder.

— El número de equipos que como máximo podrán ser beneficiarios de ayuda en el resto de categorías inferiores a Regional no podrán superar el número de catorce equipos.

• Para la modalidad de fútbol sala:

El número de equipos que como máximo podrán ser beneficiarios de ayuda en el resto de categorías inferiores a categoría sénior no podrán superar el número de catorce equipos.

1.2 Para los clubes y/o equipos de modalidades deportivas de carácter individual:

Se establecerán unos tramos en relación con el número de licencias federadas que se tenga en cada uno de los equipos (ver anexo), si bien, como excepciones, se tendrá presente:

— Las licencias de deportistas individuales valoradas a efectos de ser beneficiarias de ayuda no podrán ser presentadas a su vez para justificar como integrante de un equipo/conjunto.

— Si un mismo deportista tiene licencia en varias categorías (nacional, autonómica, etc.), solo será valorada una de ellas.

— Las licencias correspondientes a JJEE se valoran por el importe que corresponda a un 50% del importe máximo a conceder.

1.3 Para los clubes y/o equipos de modalidades deportivas de carácter colectivo o individual no contemplados en los anexos se adecuarán los tramos de baremación de las modalidades que sean más similares a ellas conforme a criterios técnicos.

2. A efectos de poder ser beneficiario de ayuda económica, quedarán excluidos los proyectos referidos a:

a) Entidades o clubes que presenten un único equipo para las modalidades de baloncesto, balonmano, fútbol, fútbol sala y voleibol, o un número de licencias federativas inferior al mínimo detallado en el anexo para las modalidades de deportes individuales.

b) Actividades y programas relacionados con la iniciación deportiva en centros de enseñanza ya subvencionados en otros programas municipales.

c) Actividades y programas relacionados con el deporte escolar ya subvencionados por otras instituciones.

d) Actividades y competiciones puntuales que puedan incluirse en otros programas promovidos por ZDM: Trofeos Ciudad de Zaragoza, máximo nivel y actividades de carácter nacional.

e) Actividades realizadas directamente por las federaciones aragonesas.

f) Actividades enmarcadas en el deporte laboral.

3. Asimismo, la solicitud de ayuda en esta convocatoria de entidades de base 2016/17 imposibilitará solicitar ayuda por esos mismos grupos en la convocatoria pública de ayudas al deporte escolar 2016/17 y viceversa.

Base sexta. — *Contenido de la solicitud.*

1. Las solicitudes de estas ayudas se formalizarán mediante la presentación del impreso de solicitud específico que se acompaña en estas bases, el cual deberá estar debidamente suscrito por quien ostente la representación legal de la entidad solicitante. Es obligatorio que dicho impreso sea cumplimentado en todos y cada uno de sus apartados.

2. Con la presentación de la solicitud se presume la aceptación incondicionada de las bases de la convocatoria y de los requisitos y obligaciones que en la misma se contienen.

3. Deberá aportarse escrito sobre la titularidad de la cuenta corriente con el número de IBAN completo, sellado y firmado por la entidad de crédito (ficha a terceros). Este documento se aportará una sola vez y en cada ocasión que se produzca cambio en el número de cuenta.

Base séptima. — *Documentación complementaria.*

La solicitud deberá venir acompañada de la documentación que a continuación se señala:

a) Certificado oficial (original) de la/s federación/es correspondiente/s en la/s que la entidad tenga inscritos a sus equipos o deportistas para la temporada 2016/2017 o para el año 2017. En el mismo, la federación deberá detallar, con absoluta claridad, el número de equipos o deportistas que dicha entidad tiene inscritos, así como la categoría o nivel de la competición oficial en la que participan.

b) Presupuesto detallado de ingresos y gastos de la temporada 2016/2017, especificando, en su caso, los recursos destinados a las distintas secciones deportivas de la entidad.

c) Balance o liquidación económica temporada 2015/2016.

d) Calendario temporada 2016/2017, en el caso de que la participación del equipo/s sea fuera del término de la Comunidad Autónoma de Aragón.

e) Cuando las entidades soliciten por primera vez o los datos inicialmente aportados hayan sufrido modificaciones deberán presentar:

—Fotocopia del documento nacional de identidad (DNI) del representante legal de la entidad.

—Fotocopia de la tarjeta de identificación fiscal (CIF) del club o entidad deportiva.

—Fotocopia de los estatutos del club o entidad deportiva.

Base octava. — *Lugar y plazo de presentación de las solicitudes.*

La presentación de solicitudes (impreso y documentación complementaria) deberá efectuarse en las oficinas de ZDM, sitas en el pabellón Príncipe Felipe, avenida Cesáreo Alierta, núm. 120, 50013 de Zaragoza, en el Registro General del Ayuntamiento de Zaragoza o en el de las Juntas de Distrito, si bien cuando su presentación no sea realizada en las oficinas de ZDM obligatoriamente deberá comunicarse su presentación en otro de los registros admitidos mediante el envío dentro del plazo de presentación señalado en esta base, a través de un fax (número 976 723 823) o un correo electrónico (ayudas@zaragozadeporte.com).

El plazo de presentación de solicitudes será:

Del 17 al 21 de abril de 2017, de lunes a viernes, en horario de mañanas de 9:00 a 13:30 horas.

Base novena. — *Subsanación de las solicitudes.*

Si la solicitud o los documentos que deben acompañarla carecieran de algún requisito esencial o fueran incompletos, ZDM lo pondrá de manifiesto al solicitante, otorgándole al efecto un plazo de diez días para subsanar los errores o completar la documentación, transcurrido el cual sin que lo hubiese hecho se le tendrá por desistido de su petición, archivándose sin más trámite la solicitud.

Base décima. — *Justificación.*

La justificación de estas ayudas económicas, de acuerdo con lo establecido en los artículos 30, apartados 7 y 8, de la LGS, y 52 de la OGMS deberá realizarse en el momento de la presentación de la solicitud, como requisito previo a la posible concesión de las mismas.

De forma que todas las entidades solicitantes deberán justificar previamente su participación en competición oficial federada mediante la presentación del certificado oficial detallado de la Federación deportiva correspondiente, si bien, una vez finalizada la temporada deportiva, esto es, hasta las 13:30 horas del 14 de julio de 2017, y como control de verificación por los técnicos, todas y cada una de las entidades beneficiarias de ayuda, sea cual fuere el importe de la ayuda concedida, deberán presentar en las oficinas de ZDM un nuevo certificado oficial detallado de la Federación deportiva correspondiente que acredite la efectiva participación de los equipos/deportistas (número de licencias) detallados en el primer certificado presentado y el puesto alcanzado en la respectiva competición, pudiéndose, en caso de no presentar este segundo certificado o no corresponderse con lo inicialmente justificado, revocar, parcial o totalmente, la ayuda concedida procediendo en tal caso el reintegro de las cantidades percibidas.

Base undécima. — *Procedimiento de concesión.*

1. Con el fin de facilitar la mejor evaluación de las solicitudes y a lo largo de todo el proceso de concesión, ZDM podrá realizar cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales se conformará la propuesta de resolución. Asimismo, los solicitantes, al presentar solicitud en esta convocatoria de ayudas, prestan su consentimiento para que ZDM pueda recabar los certificados de estar al corriente de pago con el Ayuntamiento de Zaragoza que sean necesarios, a los solos efectos de comprobar el cumplimiento de sus obligaciones de pago o comprobar por sí misma de la veracidad la información aportada.

2. Los técnicos de ZDM estudiarán las solicitudes presentadas y, a la vista del resultado de la evaluación efectuada conforme a los criterios de

concesión expresados en la base quinta de esta convocatoria, formularán la propuesta de resolución provisional, que deberá expresar la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la ayuda económica y su cuantía, así como los criterios de valoración seguidos para su elaboración. Posteriormente, el consejero-delegado propondrá su aprobación definitiva al Consejo de Administración de ZDM.

3. La resolución se adoptará en el plazo máximo de seis meses. Transcurrido dicho plazo sin que se haya publicado su resolución, la entidad solicitante podrá entender desestimada su solicitud de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 apartados 5 y 9 de la OGMS.

4. La propuesta de resolución definitiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.3 de la OGMS, se notificará a los interesados que hayan sido propuestos como beneficiarios de conformidad con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como mediante su publicación en la web municipal. Contra la resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente a la publicación de la resolución.

Previamente podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó la resolución, dentro del plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de la resolución.

5. Toda la documentación podrá ser supervisada por los técnicos de ZDM en cualquier momento del procedimiento, no considerándose cerrado el mismo hasta que el Consejo de Administración de ZDM lo apruebe, pudiéndose, en caso de no justificarse correctamente, revocar parcial o totalmente la ayuda concedida.

6. ZDM podrá suscribir un convenio de colaboración, aprobado por el Consejo de Administración de ZDM, con las entidades beneficiarias que estime oportuno en función de las cuantías económicas otorgadas.

Base duodécima. — *Importe de las ayudas.*

El importe de la ayuda a conceder en ningún caso podrá ser de cuantía superior al 80% del coste total del proyecto deportivo, de acuerdo con el presupuesto presentado por la entidad deportiva.

Si el beneficiario percibe más ayudas públicas para la misma actividad, la suma de ellas no podrá suponer más del 80% del coste de la actividad subvencionada.

Asimismo, y en aplicación de los criterios de valoración establecidos en esta convocatoria, podrán ser concedidas ayudas por importe inferior al establecido en las bases de ejecución del presupuesto.

Base decimotercera. — *Abono de las ayudas económicas.*

1. El pago de las ayudas se realizará previa acreditación del cumplimiento de las obligaciones del beneficiario, en la cantidad que corresponda, diferenciando entre:

a) En las ayudas iguales o inferiores a 3.000 euros el pago de la ayuda concedida se realizará después de que el Consejo de Administración de ZDM apruebe la propuesta de resolución mediante transferencia bancaria.

b) En las ayudas superiores a 3.000 euros el pago de la ayuda concedida se realizará mediante transferencia bancaria, de la siguiente manera:

—Un anticipo de hasta un máximo del 50% del total de la ayuda concedida después de que el Consejo de Administración de ZDM apruebe la propuesta de resolución.

—El resto se transferirá una vez presentado el segundo certificado oficial de la Federación deportiva tras la finalización de la correspondiente temporada deportiva: fecha límite el 14 de julio de 2017. En caso de no presentar este segundo certificado o no corresponderse con lo inicialmente justificado, se procederá a revocar, parcial o totalmente, la ayuda concedida.

Para poder proceder al pago de este porcentaje restante, ZDM podrá requerir a la entidad beneficiaria para que previamente presente:

• Certificado positivo emitido por el Ayuntamiento de Zaragoza acreditativo de la inexistencia de deudas tributarias con dicha Administración.

2. En el caso de que, en el momento de proceder al pago, la entidad beneficiaria de ayuda no se encontrase al corriente de pago de las obligaciones contraídas con el Ayuntamiento de Zaragoza o con ZDM, el importe de la ayuda se destinará a cubrir dichas deudas y sus correspondientes intereses, abonándose a la entidad beneficiaria, en su caso, la parte restante.

Base decimocuarta. — *Obligaciones del beneficiario.*

Además de las otras obligaciones establecidas en estas bases y de las demás que se establecen en la ley con carácter general, son obligaciones específicas:

a) Acreditar los requisitos exigidos en las presentes bases, en la forma prevista por las mismas y someterse expresamente a sus disposiciones y a la interpretación que de las mismas haga ZDM, sin perjuicio de los derechos que correspondan al beneficiario.

b) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la ayuda, de acuerdo con lo expresado en el certificado federativo durante la temporada deportiva 2016/2017 o durante el año 2017, así como acreditar su ejecución mediante un segundo certificado federativo, a presentar inmediatamente después de finalizar dicha temporada, hasta el 14 de julio de 2017.

c) Facilitar cuanta información le sea requerida por ZDM, por la Intervención General y por cualquier otro órgano de fiscalización y control en ejercicio de sus respectivas competencias.

d) Dar la adecuada publicidad de la colaboración recibida de ZDM, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18.4 de la LGS.

Base decimoquinta. — *Control y seguimiento.*

ZDM es competente, en los términos del artículo 32.1 de la LGS, para inspeccionar directa o indirectamente la ejecución de la actividad objeto de la ayuda, con la finalidad de comprobar su correcta adecuación a lo previamente justificado mediante el Certificado Federativo.

Base decimosexta. — *Reintegro de la subvención.*

1. La declaración de nulidad o anulabilidad del acto de la concesión o la existencia de alguna de las causas de reintegro previstas en el artículo 43.1 de la LGS de Aragón y el artículo 60 de la OGMS podrá dar lugar al reintegro de la ayuda recibida.

2. El procedimiento para el reintegro de las ayudas concedidas y, en su caso, el cobro de los intereses de demora se regirá por lo dispuesto en los artículos 66 a 70 de la OGMS.

Base decimoséptima. — *Responsabilidad y régimen sancionador.*

Los beneficiarios de las ayudas reguladas en las presentes bases quedarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que se establece en el título IV de la LGS.

Si bien, la no presentación del segundo certificado federativo en tiempo y/o forma, el falseamiento de los datos aportados o la modificación de los fines para los que se ha concedido la ayuda dará lugar al reintegro de las cantidades percibidas y a la posible inhabilitación de la entidad a efectos de no poder volver a solicitar de ZDM, durante el tiempo que se determine, nuevas ayudas económicas por esta misma convocatoria.

Información e impresos de solicitud en: www.zaragozadeporte.com.

Zaragoza, a 15 de marzo de 2017. — El director gerente, José Antonio Martín Espíldora.

ANEXO

Crterios valoración entidades base temporada 2016/2017

BALONMANO

División de Honor Plata Fem.	hasta un máximo de	8.500,00
1ª Nacional Masculina Estatal	hasta un máximo de	4.500,00
1ª Nacional Femenina Autonómica	hasta un máximo de	350,00
2ª Nacional A	hasta un máximo de	500,00
2ª Nacional B	hasta un máximo de	350,00
Juvenil A y B	hasta un máximo de	200,00
Infantil, Cadete, Cº Aragón	hasta un máximo de	90,00
Benjamín, Alevín	hasta un máximo de	60,00
Prebenjamín, Grupo Escuela	hasta un máximo de	40,00

BALONCESTO

LEB Plata	hasta un máximo de	15.000,00
Liga Femenina - 2	hasta un máximo de	8.500,00
Liga EBA	hasta un máximo de	4.500,00
1ª Nacional Sénior Masc./Fem.	hasta un máximo de	700,00
1ª Aragonesa Masc./Fem.	hasta un máximo de	350,00
2ª Aragonesa Masc./Fem.	hasta un máximo de	200,00
3ª Aragonesa Masc./Fem.	hasta un máximo de	200,00
Junior, Liga Social, SUB/21	hasta un máximo de	200,00
Preinfantil, Infantil, Cadete	hasta un máximo de	90,00
Benjamín y Alevín	hasta un máximo de	60,00
Prebenjamín, Liga Escuelas	hasta un máximo de	40,00

BALONCESTO SILLA RUEDAS

División Honor B	hasta un máximo de	8.500,00
Primera División	hasta un máximo de	4.500,00
Sub-22	hasta un máximo de	700,00
Sub-18	hasta un máximo de	200,00

BADMINTON

1ª División	hasta un máximo de	3.000,00
2ª División	hasta un máximo de	750,00
JJEE	hasta un máximo de	40,00

BÉISBOL Y SÓFBOL

1ª División Nacional	hasta un máximo de	3.000,00
Sénior	hasta un máximo de	700,00
Juvenil - Cadete	hasta un máximo de	90,00
Infantil - Alevín	hasta un máximo de	75,00

FÚTBOL

2ª División "B" Masculina	hasta un máximo de	15.000,00
2ª División Femenina	hasta un máximo de	2.800,00
Tercera División	hasta un máximo de	2.800,00
División de Honor Juvenil	hasta un máximo de	2.800,00
Regional Preferente	hasta un máximo de	1.400,00
Primera Regional	hasta un máximo de	1.100,00
Segunda Regional/ Femenino	hasta un máximo de	700,00
Tercera Regional	hasta un máximo de	700,00
Juvenil - Cadete - Infantil	hasta un máximo de	120,00
Alevín - Benjamín - Prebenjamín	hasta un máximo de	80,00

FÚTBOL AMERICANO

Serie B	hasta un máximo de	4.500,00
Serie C	hasta un máximo de	2.800,00
Territorial	hasta un máximo de	1.600,00
Sénior	hasta un máximo de	700,00
Juvenil-Cadete	hasta un máximo de	90,00
Infantil-Alevín	hasta un máximo de	75,00

FÚTBOL SALA

2ª División B / 2ª División Femenina	hasta un máximo de	2.800,00
3ª División	hasta un máximo de	700,00
Autonómica / Liga Nacional Juvenil	hasta un máximo de	350,00
Categorías Sénior	hasta un máximo de	200,00
Juvenil - Cadete - Infantil	hasta un máximo de	90,00
Alevín, Benjamín	hasta un máximo de	60,00
Iniciación	hasta un máximo de	40,00

HOCKEY HIERBA

División de Honor B	hasta un máximo de	4.200,00
1ª División Nacional Grupo I	hasta un máximo de	2.800,00
2ª División Masculina	hasta un máximo de	500,00
Juvenil/Liga Aragonesa	hasta un máximo de	200,00
Cadete	hasta un máximo de	90,00
Infantil - Alevín - Benjamín - Cadete JJEE	hasta un máximo de	60,00

HOCKEY SALA

1ª Masculina (Cº España Absoluta)	hasta un máximo de	500,00
Juvenil	hasta un máximo de	200,00
Cadete	hasta un máximo de	90,00
Infantil - Alevín - Benjamín - Cadete JJEE	hasta un máximo de	60,00

NATACIÓN SINCRONIZADA

Sénior (absoluta)	hasta un máximo de	700,00
Juvenil	hasta un máximo de	90,00
Infantil - Alevín - JJEE	hasta un máximo de	75,00

RUGBY

1ª División Honor B	hasta un máximo de	8.500,00
Sénior Nacional	hasta un máximo de	2.800,00
Regional Sénior	hasta un máximo de	700,00
Juvenil - Cadete	hasta un máximo de	200,00
Infantil - Benjamín - Alevín	hasta un máximo de	75,00
JJEE	hasta un máximo de	40,00

TENIS DE MESA

Liga División de Honor Nacional Masc/Fem	hasta un máximo de	2.000,00
Liga de 1ª Nacional Masc/Fem	hasta un máximo de	1.500,00
Liga de 2ª Nacional Masc	hasta un máximo de	1.100,00
Liga Territorial "A"	hasta un máximo de	100,00
Liga Territorial "B"	hasta un máximo de	100,00
Otros	hasta un máximo de	50,00

VOLEIBOL

1ª Nacional	hasta un máximo de	4.500,00
2ª Nacional Masc/Fem "A"	hasta un máximo de	500,00
Sénior Masc/Fem "B"	hasta un máximo de	350,00
Juvenil (Prov.-Auton) y Superliga Junior	hasta un máximo de	200,00
Infantil, cadete y juvenil	hasta un máximo de	90,00
Benjamín, alevín	hasta un máximo de	60,00

WATERPOLO

1ª Nacional	hasta un máximo de	4.500,00
2ª Nacional Masc/Fem "A"	hasta un máximo de	500,00
Sénior Masc/Fem "B"	hasta un máximo de	350,00
Juvenil (Prov.-Auton) y Superliga Junior	hasta un máximo de	200,00
Infantil, cadete y juvenil	hasta un máximo de	90,00
Benjamín, alevín	hasta un máximo de	60,00

ACT. SUBACUÁTICAS

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	300,00
31-50	hasta un máximo de	400,00
51-80	hasta un máximo de	600,00
81-100	hasta un máximo de	800,00
Más de 100	hasta un máximo de	1.000,00
Juegos escolares		50%

AERONÁUTICA

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	300,00
31-50	hasta un máximo de	400,00
51-80	hasta un máximo de	600,00
81-100	hasta un máximo de	800,00
Más de 100	hasta un máximo de	1.000,00
Juegos escolares		50%

AJEDREZ

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	300,00
31-50	hasta un máximo de	400,00
51-80	hasta un máximo de	600,00
81-100	hasta un máximo de	800,00
Más de 100	hasta un máximo de	1.000,00
Juegos escolares		50%

ATLETISMO

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	400,00
31-60	hasta un máximo de	600,00
61-100	hasta un máximo de	800,00
101-150	hasta un máximo de	1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de	1.500,00
Juegos escolares		50%

BILLAR

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
5-20	hasta un máximo de	300,00
21-40	hasta un máximo de	400,00
41-80	hasta un máximo de	500,00
Más de 80	hasta un máximo de	800,00
Juegos escolares		50%

CICLISMO

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	400,00
31-60	hasta un máximo de	600,00
61-100	hasta un máximo de	800,00
101-150	hasta un máximo de	1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de	1.500,00
Juegos escolares		50%

DEPORTES TRADICIONALES

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
5-20	hasta un máximo de	300,00
21-40	hasta un máximo de	400,00
41-80	hasta un máximo de	500,00
Más de 80	hasta un máximo de	800,00
Juegos escolares		50%

ESGRIMA

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
5-20	hasta un máximo de	300,00
21-40	hasta un máximo de	400,00
41-80	hasta un máximo de	500,00
Más de 80	hasta un máximo de	800,00
Juegos escolares		50%

GIMNASIA

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	300,00
31-60	hasta un máximo de	500,00
61-100	hasta un máximo de	800,00
101-150	hasta un máximo de	1.200,00
151-200	hasta un máximo de	1.500,00
Más de 200	hasta un máximo de	2.000,00
Juegos escolares		50%

HALTEROFILIA

TRAMOS	Importes	
5-20	hasta un máximo de	300,00
21-40	hasta un máximo de	400,00
41-80	hasta un máximo de	500,00
Más de 80	hasta un máximo de	800,00
Juegos escolares		50%

HÍPICA

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	300,00
31-60	hasta un máximo de	500,00
61-100	hasta un máximo de	800,00
101-150	hasta un máximo de	1.200,00
151-200	hasta un máximo de	1.500,00
Más de 200	hasta un máximo de	2.000,00
Juegos escolares		50%

JUDO

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	400,00
31-60	hasta un máximo de	600,00
61-100	hasta un máximo de	800,00
101-150	hasta un máximo de	1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de	1.500,00
Juegos escolares		50%

KÁRATE

TRAMOS (nº licencias)	Importes	
9-30	hasta un máximo de	300,00
31-60	hasta un máximo de	500,00
61-100	hasta un máximo de	800,00
101-150	hasta un máximo de	1.200,00
151-200	hasta un máximo de	1.500,00
Más de 200	hasta un máximo de	2.000,00
Juegos escolares		50%

KICKBOXING

TRAMOS	Importes	
5-20	hasta un máximo de	300,00
21-40	hasta un máximo de	400,00
41-80	hasta un máximo de	500,00
Más de 80	hasta un máximo de	800,00
Juegos escolares		50%

MONTAÑA Y ESCALADA

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-50	hasta un máximo de 300,00
51-80	hasta un máximo de 400,00
81-100	hasta un máximo de 500,00
101-150	hasta un máximo de 800,00
Más de 150	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

NATACIÓN

TRAMOS	Importes
9-30	hasta un máximo de 400,00
31-60	hasta un máximo de 600,00
61-100	hasta un máximo de 800,00
101-150	hasta un máximo de 1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de 1.500,00
Juegos escolares	50%

ORIENTACION

TRAMOS	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-50	hasta un máximo de 400,00
51-80	hasta un máximo de 600,00
81-100	hasta un máximo de 800,00
Más de 100	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

PADEL

TRAMOS	Importes
9-30	hasta un máximo de 400,00
31-60	hasta un máximo de 600,00
61-100	hasta un máximo de 800,00
101-150	hasta un máximo de 1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de 1.500,00
Juegos escolares	50%

PATINAJE

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-60	hasta un máximo de 500,00
61-100	hasta un máximo de 800,00
101-150	hasta un máximo de 1.200,00
151-200	hasta un máximo de 1.500,00
Más de 200	hasta un máximo de 2.000,00
Juegos escolares	50%

PELOTA

TRAMOS	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-50	hasta un máximo de 400,00
51-80	hasta un máximo de 600,00
81-100	hasta un máximo de 800,00
Más de 100	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

PESCA Y CASTING

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-50	hasta un máximo de 300,00
51-80	hasta un máximo de 400,00
81-100	hasta un máximo de 500,00
101-150	hasta un máximo de 800,00
Más de 150	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

PIRAGÜISMO

TRAMOS (nº licencias)	Importes
5-20	hasta un máximo de 300,00
21-40	hasta un máximo de 400,00
41-80	hasta un máximo de 500,00
Más de 80	hasta un máximo de 800,00
Juegos escolares	50%

REMO

TRAMOS	Importes
5-20	hasta un máximo de 300,00
21-40	hasta un máximo de 400,00
41-80	hasta un máximo de 500,00
Más de 80	hasta un máximo de 800,00
Juegos escolares	50%

SALVAMENTO Y SOCORRISMO

TRAMOS	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-50	hasta un máximo de 400,00
51-80	hasta un máximo de 600,00
81-100	hasta un máximo de 800,00
Más de 100	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

TAEKWONDO

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-50	hasta un máximo de 400,00
51-80	hasta un máximo de 600,00
81-100	hasta un máximo de 800,00
Más de 100	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

TENIS

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-30	hasta un máximo de 400,00
31-60	hasta un máximo de 600,00
61-100	hasta un máximo de 800,00
101-150	hasta un máximo de 1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de 1.500,00
Juegos escolares	50%

TIRO CON ARCO

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-50	hasta un máximo de 400,00
51-80	hasta un máximo de 600,00
81-100	hasta un máximo de 800,00
Más de 100	hasta un máximo de 1.000,00
Juegos escolares	50%

TIRO OLÍMPICO

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-30	hasta un máximo de 400,00
31-60	hasta un máximo de 600,00
61-100	hasta un máximo de 800,00
101-150	hasta un máximo de 1.000,00
Más de 150	hasta un máximo de 1.500,00
Juegos escolares	50%

TRIATLÓN

TRAMOS (nº licencias)	Importes
9-30	hasta un máximo de 300,00
31-60	hasta un máximo de 500,00
61-100	hasta un máximo de 800,00
101-150	hasta un máximo de 1.200,00
151-200	hasta un máximo de 1.500,00
Más de 200	hasta un máximo de 2.000,00
Juegos escolares	50%

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Oerlikon Soldadura, S.A.

Núm. 2.188

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 Oerlikon Soldadura, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A., para los años 2017 a 2020 (código de convenio 50100292012014), suscrito el día 17 de enero de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 13 de febrero de 2017, requerida subsanación y presentada esta con fecha 2 de marzo de 2017, 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, a 3 de marzo de 2017. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Art. 1.º *Ámbito del convenio.*

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1. **Ámbito funcional.** Afectará a todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten sus servicios profesionales en el centro de trabajo que la empresa tiene en El Burgo de Ebro (Zaragoza).

2. **Ámbito personal.** Este convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, sea cual sea su grupo profesional a todos los efectos.

Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1 a) y el artículo 1.3 c), del Estatuto de los Trabajadores. A título exclusivamente retributivo, son personal exento los titulares a que se hace referencia en el anexo V, así como aquellos empleados que a título personal tienen acordado su salario basado en un fijo, que no podrá ser inferior al de su grupo profesional, y un variable en base a la consecución personal de objetivos anuales.

3. **Ámbito temporal.** Este XII convenio entra en vigor el día 10 de enero de 2017, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2020. Los efectos económicos, salvo los expresamente indicados en el articulado, entrarán en vigor el 1 de enero de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 respectivamente.

Art. 2.º *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes de año 2021, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Art. 3.º *Prórroga.*

Vencido el convenio al término de su vigencia, seguirá aplicándose este provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniese a sustituirlo, o recayera arbitraje, o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Art. 4.º *Revisión.*

Durante el período de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente articulado, y aquellas que de mutuo acuerdo introduzca la comisión paritaria del convenio, como anexo y parte integrante del mismo desde la fecha de su acuerdo.

Art. 5.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, estas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Art. 6.º *Obligatoriedad.*

El presente convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante este pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el 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.

CAPÍTULO II

Art. 7.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencias, convenios colectivos,

pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8.º *Absorción.*

Las disposiciones legales o pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se consideran absorbidas.

Art. 9.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO III

Art. 10. *Comisión paritaria del convenio.*

Salvo que por la ley se establezca una nueva regulación en la materia, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio por razón de su interpretación se establece una comisión paritaria constituida por tres vocales designados por la empresa y otros tres de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio en representación de los trabajadores.

Presidirá esta comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz y sin voto, y actuará de secretario de la misma, sin voz ni voto, la persona designada por las partes y, en defecto de este, la designada por el presidente.

Resultará obligatorio el que, con carácter previo a su ejercicio, cualquiera de las partes que se proponga plantear una acción de conflicto colectivo, derivada de la interpretación y/o aplicación del presente convenio, someta la cuestión a la comisión paritaria. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la misma, la parte correspondiente quedará habilitada para el ejercicio de dicha acción.

La comisión se reunirá siempre que ambas partes lo acuerden de mutuo acuerdo y, en defecto del mismo, en el plazo máximo de diez días laborables desde que una parte lo solicite a la otra mediante escrito al efecto, con exposición sucinta pero motivada de las razones justificativas de la petición, la cual solo podrá ser rechazada por la otra parte cuando la cuestión planteada exceda el ámbito de actuación delimitado en los párrafos primero y tercero del presente artículo.

Salvo que ambas partes acuerden mantener alguna reunión adicional de la comisión, esta resolverá la cuestión con avenencia o sin ella el mismo día en que mantenga la reunión.

Podrá conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta Comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. Si la personación ante la comisión fuera de una sola de las partes, la comisión invitará a la otra parte a personarse, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que estime oportunas.

La Comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, trabajadores y trabajadoras afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas de períodos de consulta, si las hubiere. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia.

CAPÍTULO IV

Art. 11. *Personal de nuevo ingreso.*

En el caso de nuevo ingreso, la empresa, en uso a su derecho a la libre selección de personal, anunciará tales puestos en los tablones de anuncios y demás medios que estime oportunos para general conocimiento de los trabajadores de la empresa, señalándose un plazo prudencial para que puedan concurrir a las pruebas de selección, los trabajadores, cónyuges, viudos/as o hijos de éstos, conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la empresa, remitiendo copia del anuncio al comité de empresa.

Art. 12. *Contratación.*

MODALIDADES DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS:

Las posibles contrataciones que realice la empresa con la modalidad de "formación y aprendizaje" o "prácticas" tendrán el tratamiento previsto en la legislación vigente al efecto, con la siguiente variación en lo que a retribución se refiere:

1. El personal contratado en formación y aprendizaje cobrará el 70% durante el primer año y 80% durante el segundo año y siguientes, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, del salario de convenio del grupo profesional en que realicen su aprendizaje. En el supuesto de que la persona contratada haya trabajado con este grupo profesional en otra empresa de forma previa a su incorporación, a efectos de determinar su retribución se tendrá en cuenta el tiempo

previo trabajado en el grupo profesional, y su salario no será inferior al 85% del mínimo interprofesional.

2. El personal contratado en prácticas cobrará el 70% y 80% del salario convenio del grupo profesional en que desarrolle sus prácticas durante el primer y segundo año respectivamente. En el supuesto de haber trabajado previamente en otra empresa con este grupo profesional, para determinar su retribución, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en el grupo profesional, y su salario no será inferior al mínimo interprofesional.

Art. 13. *Período de prueba.*

Los ingresos de personal se realizarán a prueba durante los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Para el personal del grupo profesional 1, hasta seis meses.
- Para el personal del grupo profesional 2, hasta seis meses.
- Para el personal del grupo profesional 3, hasta dos meses.
- Para el personal del grupo profesional 4, hasta un mes.
- Para el personal del grupo profesional 5, hasta un mes.
- Para el personal del grupo profesional 6, hasta quince días.
- Para el personal del grupo profesional 7, hasta quince días.

Art. 14. *Ascensos por méritos.*

Como aplicación al contenido del artículo 24 de la derogada Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, se establece durante la vigencia de este convenio, que para los casos de ascensos en reconocimiento de los méritos de un productor en su actual puesto de trabajo, la empresa podrá libremente realizar este ascenso, previo informe favorable del jefe de su Sección y del director del Departamento correspondiente.

En razón de su antigüedad, aquellos empleados que ostenten nivel profesional 6 cuando alcancen los ocho años de antigüedad en la empresa, sin haber recibido previamente compensación alguna de ascenso por méritos, se les asignará o incrementará el plus especial personal en un 2% del salario base del grupo profesional 6.

Cuando un peón o un operario del grupo 7 realice un trabajo de nivel I o II, según el sistema de incentivos implantado en la empresa por Roland Berger Bedaux, y alcance en su desarrollo la actividad 63 de forma continuada, pasará a operario del grupo 6.

Art. 15. *Méritos.*

Los títulos, cursos, idiomas u otros méritos que puedan poseer los trabajadores y no se deriven de la misma relación laboral con la empresa, se pondrán en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, presentando los justificantes oportunos, en su caso, para constancia en el correspondiente expediente personal.

Art. 16. *Excedencias por razón de privación de libertad.*

Cuando un trabajador fuese ejecutoriamente condenado por razón de un delito de imprudencia y por ello tuviera que cumplir pena privativa de libertad, el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria no superior a dieciocho meses, durante el tiempo de dicha condena.

La petición de excedencia deberá efectuarse tan pronto el interesado tenga conocimiento de la correspondiente sentencia firme que imponga la referida pena de privación de libertad, y deberá reincorporarse al puesto de trabajo antes de quince días desde la conclusión de la excedencia.

Art. 17. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará prendas de trabajo a los trabajadores, en función del trabajo que desarrollen y de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 18. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se estudiarán las solicitudes de jubilación parcial de los trabajadores que cumplan los requisitos para ello, edad y años de cotización, y en función de la rentabilidad económica de la medida se podrá facilitar el acceso a la misma de acuerdo a la legislación vigente en ese momento.

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

A este respecto, la comisión paritaria podrá entender de cuantas cuestiones se puedan plantear a instancia de las partes interesadas.

CAPÍTULO V

Art. 19. *Organización de trabajo.*

En materia de organización de trabajo, la dirección de la empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente. Por ello, son facultades de la dirección de la empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo.
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo, sin perjuicio de lo estipulado en los Reglamentos de Incentivos.
- Realizar los cronometrajes que sean necesarios.

Art. 20. *Concepto de actividad.*

Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normal, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta empresa esté establecido el sistema "Bedaux", se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos hora y como actividad máxima 80 puntos.

Art. 21. *Actividades pactadas.*

Se fija como actividad pactada la de 63 puntos/hora en el sistema Bedaux.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la comisión paritaria de primas existente y sus decisiones serán vinculantes.

En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo, remitiéndose esta a la autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

Art. 22. *Jornada.*

Durante los dos primeros años de vigencia del presente convenio, 2017 y 2018, se establece como jornada de trabajo para todo el personal de la plantilla la de 1.720,50 horas efectivas de trabajo anuales en 222 días laborables/año. No obstante, el calendario laboral establece 223 días laborables y cada empleado disfrutará de un día de permiso flotante, a acordar con su inmediato superior.

Durante los dos últimos años de vigencia del presente convenio, 2019 y 2020, se establece como jornada de trabajo para todo el personal de la plantilla la de 1.712,75 horas efectivas de trabajo anuales en 221 días laborables/año. No obstante, el calendario laboral establece 222 días laborables y cada empleado disfrutará de un día de permiso flotante, a acordar con su inmediato superior.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 23. *Horarios.*

1. PERSONAL AFECTO A JORNADA CONTINUA:

Se acuerda mantener la jornada continuada para el personal que actualmente se rige por ella y durante la vigencia del presente convenio se observarán los siguientes horarios:

	Jornada de mañana	Jornada de tarde	Jornada de noche
Entrada	06:30 h	14:30 h	22:30 h
Descanso:	10:15 h a 10:30 h	18:30 h a 18:45 h	03:00 h a 03:15 h
Salida:	14:30 h	22:30 h	06:30 h

El descanso se considerará como tiempo no trabajado a todos los efectos. El tiempo que excede de la jornada normal está destinado a recuperar los sábados o puentes que dicha recuperación permita, conforme a los calendarios que se establezcan para cada año, procurando que las semanas sean de cinco días de trabajo.

2. PERSONAL AFECTO A JORNADA PARTIDA:

A. Horario fijo de permanencia en la empresa:

— De 8:30 a 14:00 horas y de 16:15 a 17:30 horas.

El horario anteriormente señalado se aplica de lunes a jueves y para los viernes, con las limitaciones que se detallan en el párrafo siguiente. El horario fijo de permanencia en la empresa será el siguiente:

— De 7:00 a 15:00 horas, con descanso de 10:15 a 10:30 horas.

Con las adaptaciones, recuperaciones necesarias y atendiendo a situaciones excepcionales (por ejemplo coincidencia de viernes con cierre de mes, etc.), los centros de trabajo con jornada partida tendrán jornada continua los viernes, siempre y cuando el servicio esté cubierto en las distintas áreas funcionales.

No obstante lo anterior, las partes de mutuo acuerdo y/o siguiendo los trámites establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores podrán modificar los horarios fijados previamente.

B. Permanencia máxima de horas/día:

— De 7.30 a 19.00 horas.

El paro para comida se establece con carácter obligatorio de una hora y un cuarto, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

C. Horario de trabajo/día:

Siete horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, según el calendario laboral establecido para la vigencia del convenio.

D. Cómputo de recuperación:

Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

E. Ausencias cómputo flexible:

Mediante permiso del jefe de Departamento correspondiente siempre que no suponga trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exista la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes.

F. Saldos resultantes en cómputo mensual:

El saldo acumulable máximo es de + 10 y -5 horas y puede ser transferido al mes siguiente. Todo saldo que sobrepase de estos límites se tratará de la siguiente forma:

— Saldo positivo: Todo lo que excede de 10 horas se pierde.

— Saldo negativo: Todo lo que excede de 5 horas se deducirá en la nómina del mes siguiente.

G. Horario de verano.

Durante los meses de julio y agosto el personal afecto a este horario, con excepción de los pertenecientes al departamento comercial, realizarán jornada intensiva con el siguiente horario:

— Entrada: A las 6:30 horas o a las 7:00 horas.

— Descanso: De 10:15 a 10:30 horas.

— Salida: A las 14:30 horas o a las 15:00 horas.

Art. 24. Horas extraordinarias.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos en cada centro de trabajo.

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la dirección de la empresa, mediante el formulario establecido al efecto.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la dirección de la empresa y a la libre aceptación del trabajador, a excepción de las horas extras de fuerza mayor, que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional.

Si la dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias de fuerza mayor y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonablemente a la comisión negociadora representante de los trabajadores, a fin de que la misma analice su urgencia. En la hipótesis de que dicha comisión estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

Mensualmente, se comunicará al comité de empresa el número total de horas extraordinarias y, a la autoridad laboral, de los motivos y horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas.

Las horas extraordinarias que deban realizarse se compensarán, con idéntico número de horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que las necesidades de trabajo o el puesto desempeñado por el empleado no lo permitan, en cuyo caso se pagarán en nómina con un recargo del 75% sobre el precio de la hora profesional recogida en tablas.

La forma de compensación/retribución se comunicará/acordará con el empleado en el momento de acordar la realización de las horas.

Art. 25. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales, equivalentes a efectos de calendario a 26 días laborables de vacación anual, sin que esto afecte al número de horas y de días laborables en el año.

Para el año 2017 serán del 1 al 26 agosto y los días 26, 27, 28, y 29 de diciembre.

El calendario laboral para 2018, 2019 y 2020 se establecerá entre la dirección de la empresa y el comité de empresa durante los quince primeros días del mes de diciembre del año anterior.

Para obtener el promedio de incentivos de producción de los 30 días naturales de vacaciones se tomará como base, durante la vigencia del convenio, el promedio de los meses de mayo, junio y julio y su abono se efectuará, respecto al año 2017, 26 días con las vacaciones de verano y 4 días con las de Navidad.

La empresa podrá establecer, con una antelación por lo menos de dos meses, unos turnos discretos que permitan no interrumpir sus actividades, de acuerdo con las exigencias que aconsejen las peculiaridades de las diferentes secciones.

Al personal afectado por dichos turnos le corresponderá el mismo número de días laborables de vacaciones, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual de horas efectivas de trabajo pactado para el año. El promedio de incentivos de vacación para este personal será calculado sobre el mismo período de tiempo que sirva de base para el turno general que se marque de vacaciones.

Período de cómputo: A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, esta se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año de disfrute.

- El disfrute de las vacaciones prescribirá el 31 de julio del año siguiente.

Vacaciones colectivas: Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque esta sea justificada.

Art. 26. Clasificación profesional.

El encuadramiento de los actuales grupos profesionales y divisiones funcionales queda descrito tal y como se refleja en el anexo VIII.

Art. 27. Flexibilidad.

Se reconoce el calendario y horario recogido en este convenio, y los cambios no previstos en su articulado tendrán que ser pactados.

Art. 28. Desplazamientos.

Cuando la empresa deba desplazar a personal de producción por motivo de trabajo fuera de su lugar de residencia avisará a los trabajadores afectados con seis días de antelación, salvo en los casos de urgencia o necesidad demostrada.

Art. 29. Tralados.

En casos de traslados, se estará a lo que dispone el artículo n.º 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo contrario en contrato laboral, entre empleado y empresa.

Art. 30. Ausencia al trabajo.

Permisos y licencias: El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo VII a los permisos que en el mismo se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real excepto los complementos de puesto de trabajo (tóxico, penoso, etc.). La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

Las salidas retribuidas, cuando supongan entrada fuera del horario, salida y entrada o salida fuera del horario dentro de un mismo turno, se compensarán con las cantidades previstas en "plus de distancia" como sigue:

	Personal de jornada intensiva	Personal de jornada partida
Entrada fuera de horario:	½ plus diario	
Salida y entrada:	1 plus diario	½ plus diario
Salida fuera de horario:	½ plus diario	

Ausencias injustificadas: Los casos de faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de la totalidad de los devengos más la cantidad que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutualismo Laboral correspondiente a los días de ausencia injustificada, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

CAPÍTULO VI**Art. 31. Préstamos.**

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. PRÉSTAMOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS.

A partir de la publicación de este convenio, el importe y condiciones de estos serán los siguientes:

- Cantidad máxima para el año 2017: 9.919,75 euros.
- Cantidad máxima para el año 2018: 10.093,35 euros.
- Cantidad máxima para el año 2019: 10.295,21 euros.
- Cantidad máxima para el año 2020: 10.501,12 euros.
- Amortización máxima: 10 años.
- Tipo de interés: 1%.
- Número de préstamos por año: Tres.

El total de capitales máximos no amortizados, nunca podrá ser superior a 126.009,42 euros en el año 2017, 128.214,58 euros en el año 2018 y 130.778,87 euros en el año 2019 y 133.394,45 en el año 2020.

- Condición indispensable: Haber permanecido ininterrumpidamente durante dos años como empleado fijo en la empresa.
- Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo, remitirá a la dirección la solicitud correspondiente, acompañada de:
 - Escritura de Registro de la Propiedad.
 - Contrato compraventa (escritura propietario anterior)
 - Cédula de calificación de la vivienda por la Delegación Provincial.
 - Certificación de obra.
- Concesión: Previo acuerdo entre el comité y la dirección de la empresa.

2. PRÉSTAMOS PERSONALES

La empresa ofrece para cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, los siguientes préstamos:

- Cantidad máxima para el año 2017: 2.479,58 euros.
- Cantidad máxima para el año 2018: 2.522,98 euros.
- Cantidad máxima para el año 2019: 2.573,44 euros.
- Cantidad máxima para el año 2020: 2.624,91 euros.
- Amortización máxima: Diez meses (modalidad anticipo nómina).
- Interés: 0%
- Número de préstamos por año: Dos.

• Tramitación: El empleado necesitado presentará a la dirección la correspondiente solicitud, justificando los motivos.

- Concesión: Previo acuerdo entre el comité y la dirección de la empresa.

No se podrá conceder otro préstamo personal en caso de tener uno pendiente de cancelación.

En caso de incumplimiento de las condiciones de concesión, la empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

3. PLAN DE AHORRO GRUPO L' AIR LIQUIDE. PRÉSTAMO PARA LA COMPRA DE ACCIONES.

La empresa está adherida al plan de ahorro del grupo. El plan de ahorro tiene como finalidad principal la compra por parte de los empleados de acciones de Air Liquide, S.A.

La empresa, de acuerdo con el citado plan de ahorro, otorgará préstamos a los empleados que adquieran acciones y soliciten su pago aplazado, en las condiciones que marque el grupo en cada emisión.

Art. 32. Ayudas por educación especial.

Para facilitar los gastos de educación especial y rehabilitación en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que lo necesiten, se establece la siguiente subvención.

- Finalidad: Se destinará a sufragar gastos de asistencia a un centro oficial de educación especial o rehabilitación de los hijos de empleados de edades entre 3 y 18 años inclusive.
- Solicitud: Para tener derecho a esta subvención, será requisito indispensable que el coeficiente intelectual del menor no supere el 75%.

- Presentará el interesado los siguientes documentos:

— Certificado del IMSERSO manifestando el punto anterior.

— Presupuesto del colegio oficial de rehabilitación o educación especial que indique coste de gastos, desglosando todos los conceptos: matrícula, transporte al colegio, etc.

- Cuantía:

— La subvención será hasta 1.238,49 euros/año máximo por hijo necesitado durante 2017 de hasta 1.260,16 euros/año para el 2018, de hasta 1.285,37 euros/año para el 2019 y de hasta 1.311,08 para el 2020.

— El fondo destinado a este fin no superará los 3.715,46 euros/año en el 2017; 3.780,48 euros/año en el 2018; 3.856,09 euros/año en el 2019 y 3.933,21 euros/año en el 2020.

— Anualmente, deberá presentar inexcusablemente certificado del IMSERSO para poder seguir percibiendo esta ayuda.

Art. 33. Prestación por invalidez o muerte.

1. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo o para su trabajo habitual, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 55.658,24 euros en 2017; 56.632,26 euros en el año 2018; 57.764,90 euros en el año 2019 y 58.920,20 euros en el 2020, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derecho habientes.

La empresa, para atender estas prestaciones, podrá cubrir por si misma el riesgo, suscribir una póliza de seguro o adherirse a las suscritas a tal fin por la Federación o Asociaciones Empresariales.

En caso de fallecimiento de un productor, por accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa concederá una ayuda, por una sola vez, en las siguientes condiciones:

- Antigüedad entre 0 y 1 año: Una mensualidad.
- Antigüedad entre 1 y 5 años: Dos mensualidades.
- Antigüedad superior a 5 años: Tres mensualidades.

El cálculo de la mensualidad será:

$$M = \frac{\text{Ingresos totales año}}{12}$$

2. De forma complementaria, para las personas de Comercial que viajan de forma habitual, la empresa tiene contratada una póliza de seguro por invalidez permanente o muerte causados en accidente por un capital de 77.933,50 euros en 2017; 79.297,34 euros en el año 2018; 80.883,28 euros en el año 2019 y 82.500,95 euros en el año 2020.

3. La variación en la cobertura del apartado 1 de este artículo respecto a la del convenio anterior, entrará en vigor un mes después de la firma del presente convenio.

Art. 34. Accidentes “in itinere” con coche particular.

Accidente “in itinere”: daños sufridos por el vehículo como consecuencia de una colisión, vuelco o agresión involuntaria.

1. La empresa dispondrá en el año 2017 de un fondo de 22.287,21 euros para cubrir/compensar el coste de posibles accidentes in itinere con vehículos particulares de los empleados, que deben utilizar este medio para acudir al trabajo. En el supuesto de que dentro del año se alcance la cifra de fondo aquí prevista de compensación total y se produzcan otros accidentes, estos quedarán sin compensación alguna.

Para el año 2018 el fondo será de 22.677,24 euros, para el año 2019 de 23.130,78 euros y para el año 2020 de 23.593,40. El fondo de 2020 será disponible hasta la entrada en vigor del siguiente convenio.

2. Cobertura máxima por accidente in itinere:

Previa justificación del hecho probado, se tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

2.1. Se compensarán con cargo al fondo los daños sufridos por el vehículo, con un máximo de 4.455,58 euros en 2017; 4.533,55 euros en 2018; 4.624,22 euros en 2019 y 4.716,71 en 2020.

2.2. Vehículo con seguro a todo riesgo: La compensación cubrirá el importe de la prima del seguro, mas la franquicia, si la hay, con un máximo de 4.455,58 euros en 2017; 4.533,55 euros en 2018; 4.624,22 en 2019 y 4.716,71 euros en 2020.

Si el importe del siniestro es inferior a la diferencia de prima entre la cobertura básica (terceros y ocupantes) y la de los complementos de seguro/cobertura que tenga contratados el empleado, la compensación será la del valor del siniestro.

Art. 35. Gastos de comité.

La empresa entregará al comité la cantidad de 922,20 euros en 2017; 938,34 en 2018; 957,11 euros en 2019 y 976,25 euros en el año 2020.

La empresa podrá verificar que la utilización de estos fondos es destinada a la finalidad para la que se entregan.

Art. 36. Fondo de bien social.

La empresa aportará al Fondo de Bien Social las cantidades, por empleado y año, que seguidamente se detallan:

- Año 2017: 168,11 euros.
- Año 2018: 171,05 euros.
- Año 2019: 174,47 euros.
- Año 2020: 177,96 euros.

El 25% del importe estimado se hará efectivo el 1 de febrero de los años de vigencia del presente convenio, con excepción del correspondiente al primer año, cuyo pago se realizará el mes de la firma del convenio, y el 75% restante, ajustado según la plantilla real, el 1 de diciembre.

Este fondo será administrado por el comité de empresa, que anualmente presentará el estado de cuentas del mismo a la empresa, y su destino se determinará de forma conjunta entre el comité y la empresa.

Art. 37. Asistencias a asambleas.

Cuando se celebren asambleas fuera de la jornada de trabajo, a aquellos trabajadores que se desplacen y dejen constancia de su asistencia mediante fichaje en el reloj con su tarjeta, la empresa les pagará el desplazamiento con una cantidad equivalente a 1/2 plus de distancia diario.

Art. 38. Formación.

Con independencia de la política de formación que establezca la empresa, basada en los procedimientos de la norma ISO 9001 e ISO 14001 y en el desarrollo de la gestión de recursos humanos, la dirección de la empresa, durante la vigencia del presente convenio impartirá cada año cuatro cursos básicos de soldadura a los empleados de El Burgo de Ebro que lo soliciten, sin que esta formación sea necesaria para su puesto de trabajo. Al menos la mitad de estos cursos se impartirán a empleados de la sección de producción. Estos cursos se desarrollaran fuera de horario de trabajo.

CAPÍTULO VII

Art. 39. Retribuciones.

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este convenio tendrán efecto el 1.º de enero de 2017, 2018, 2019 y 2020 respectivamente, salvo aquellos en los que expresamente se marca otra fecha.

Art. 40. Conceptos retributivos a efectos legales.

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de Oerlikon Soldadura S.A., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

— Salario base. Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su grupo profesional.

— Complementos salariales. Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- a) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Incentivos.
- b) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de verano y Navidad.
 - Paga de participación en beneficios.
- c) Personales:
 - Complemento de permanencia
 - Plus especial
 - Plus voluntario
 - Plus colaboración absorbible
 - Plus de no competencia
- d) De puesto de trabajo:
 - Plus de jefe de equipo.
 - Plus de peligrosidad y toxicidad
 - Plus cambio de jornada
- e) Por ubicación centro de trabajo:
 - Plus de distancia

Art. 41. Incentivos.**1. Incentivo de producción.**

El incentivo de producción se compone de:

1.1. Prima fija. Que es independiente del rendimiento y se pagará por hora real y efectivamente trabajada. El importe a satisfacer por hora trabajada es el que se detalla en anexo II.

1.2. Plus a 60. Este plus se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos “Bedaux”. Los valores correspondientes a cada nivel de calificación de puesto son los que figuran en el anexo II.

1.3. Incentivo variable para todos los niveles. Con independencia de la prima de los puntos 1.1 y 1.2 de este artículo, se devengará un incentivo de rendimiento para las actividades que se realicen con un rendimiento superior a los 60 puntos “Bedaux”. El valor correspondiente a cada punto que supere los 60 Bedaux figura en el anexo II.

El cálculo de la prima mensual obtenida por cada trabajador de producción se realizará aplicando el Reglamento de Incentivos de Producción, que constituye el anexo número III a este convenio, y de acuerdo con los valores establecidos en los puntos precedentes de este artículo.

2. Plus de productividad personal indirecto.

Todos los empleados de carácter indirecto incluidos en este convenio, con excepción de aquellos que perciban incentivo de producción o comisiones por ventas, percibirán de acuerdo con su grupo profesional un plus de productividad por los importes que se recogen en el anexo I.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado y no servirá para el cómputo ni cálculo de ningún otro concepto salarial ni extrasalarial.

El devengo de este plus será diario y se liquidará mensualmente, incluido el período de vacaciones.

3. Incentivo de ventas.

Es la cantidad liquidada durante los doce meses del año que cada persona incluida en este sistema de incentivos obtiene mediante la aplicación del Reglamento de Incentivo de Vendedores, que constituye el anexo IV al presente convenio.

Art. 42. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Estas gratificaciones extraordinarias consistirán en treinta días de salario base más complemento de permanencia. Cada una de ellas se devengará por semestres naturales. Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa

en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas.

Al causar baja en la empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos profesionales figuran en el anexo I del presente convenio.

Estas pagas se harán efectivas la primera con la nómina de junio y la segunda con la nómina del mes de noviembre.

Art. 43. Paga de participación en beneficios.

Esta paga consistirá en treinta días de salario base más complemento de permanencia. La paga se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año y se devenga proporcionalmente a los días trabajados durante el año anterior. Los trabajadores que no hayan trabajado completo el año anterior al pago de la misma percibirán la parte proporcional.

Al causar baja en la empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

Art. 44. Complemento de permanencia.

Aquellos trabajadores que a 30 de junio de 2001 estaban de alta en la empresa y mientras continúan prestando sus servicios profesionales en la misma, devengarán en este concepto el porcentaje que tenían establecido a la citada fecha, 30 de junio de 2001, sobre el salario base establecido en convenio para su grupo profesional en cada momento, en las doce pagas mensuales, pagas extraordinarias de verano y navidad y en la paga de participación en beneficios.

Art. 45. Plus especial.

Se conceptúa como tal la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, tiene reconocida la empresa como consecuencia de asignaciones realizadas por diversos conceptos en años precedentes. Este plus se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural para el personal obrero y en partes iguales en las doce mensualidades para el resto de la plantilla. Se devengará y abonará asimismo en período de vacaciones.

Art. 46. Plus voluntario.

Se conceptúa como tal la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, asigna anualmente la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus es devengado por día trabajado y se abonará bien distribuido en las doce mensualidades o bien en quince pagas iguales, en la cuantía necesaria para que el trabajador obtenga en cómputo anual el salario que pacte con la empresa.

Art. 47. Plus colaboración absorbible.

Se conceptúa como tal la cantidad que para determinadas personas de la plantilla asigna la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus se devenga por día trabajado y se abona en partes iguales en las doce mensualidades. Este plus no tiene carácter de indefinido y la empresa unilateralmente está facultada para dejar de pagarlo.

Art. 48. Plus de no competencia.

Se conceptúa como tal la cantidad que empresa y empleado acuerdan en el contrato laboral para la aplicación de pacto de no competencia. Este plus se devenga por días trabajados y se abona en parte proporcional a las quince pagas anuales.

Art. 49. Plus de jefe de equipo.

Es el que percibirá el jefe de equipo y consistirá en un 20% sobre su salario base, más su complemento de permanencia.

Art. 50. Plus de peligrosidad y toxicidad.

Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos, penosos o sucios, se aplicará el porcentaje del 20% en cada caso, sobre el salario base que figura en el anexo I, incrementado en el complemento de permanencia.

Este plus se reducirá a la mitad si estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos fueran superiores a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

La empresa, en colaboración con el comité de seguridad y salud, analizará cada puesto de trabajo y pondrá los medios posibles para la supresión de peligros, ambientes tóxicos o penosos, en cuyo momento desaparecerá la aplicación de este concepto.

Art. 51. Plus cambio de jornada.

Cuando por necesidades de producción, se acuerden cambios de jornada para un número determinado de días, entre empleado y empresa, los trabajadores afectados percibirán un plus de cambio de jornada por los importes que seguidamente se detallan:

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Jornada de mañana a tarde:	9,80 euros	9,97 euros	10,17 euros	10,37 euros
Jornada de tarde a mañana:	9,80 euros	9,97 euros	10,17 euros	10,37 euros
Jornada de mañana o tarde a noche				
(este plus ya tiene incluido el plus de nocturnidad)	31,46 euros	32,01 euros	32,65 euros	33,30 euros

Los turnos que se acuerden en futuras contrataciones se establecerán bien contractualmente o bien por comunicación escrita al trabajador con copia al Comité, en un plazo máximo de tres meses desde su incorporación.

Plus de festivo. Cuando se trabaje un día festivo, se tendrá derecho a guardar un día de descanso y a una retribución de 31,46 euros en 2017; 32,01 euros en 2018; 32,65 euros en 2019 y 33,30 euros en 2020.

Art. 52. Plus de distancia y servicio de transporte.

1. Plus de distancia. (Personal de jornada partida).

Los trabajadores de jornada partida irán y vendrán a la empresa por sus propios medios, por lo que la empresa les abonará a todos los empleados que residan a más de 2 km de la fábrica, por día de asistencia real al trabajo: la cantidad de 17,28 Euros durante el año 2017; 17,58 durante el año 2018, 17,94 Euros durante el año 2019 y 18,30 euros durante el año 2020.

Los empleados que puedan acogerse a jornada intensiva, según lo previsto en el artículo 24.2 A y 24.2 G del presente convenio, percibirán durante ese período la mitad del importe previsto en el párrafo anterior. En el supuesto de optar por el horario de 6:30 a 14:30 horas del artículo y 24.2 G, no percibirán compensación.

2. Servicio de transporte. (personal de jornada intensiva)

La empresa tiene concertada con una empresa de transporte la recogida de este personal desde los distintos puntos de Zaragoza, con sus respectivas paradas, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada laboral.

Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal a los puntos de partida, mediante autobuses concertados, todo ello sin aportación económica alguna por parte de los trabajadores.

En ningún caso, este tipo de desplazamiento se considerará jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo, sin que por ningún concepto de lugar a indemnización alguna.

La comisión de personal estudiará en cada momento los itinerarios, elevando el resultado a dirección, que tendrá la facultad de implantar o no las variaciones que se propongan.

Art. 53. Domingos y festivos.

Los domingos y fiestas que el calendario laboral de cada año señala se abonarán sobre salario base más el complemento de permanencia en su caso.

Art. 54. Incrementos y revisiones salariales.

Las tablas salariales del salario base de 2017 se obtienen con la aplicación de un incremento salarial del 1,75% sobre las de 2016, las de 2018 con la aplicación de un incremento salarial de 1,75 % sobre las del 2017, las de 2019 con la aplicación de un incremento salarial del 2 % sobre las del 2018 y las de 2020 con la aplicación de un incremento salarial del 2 % sobre las del 2019,

Se incrementarán en un 1,75% en 2017, en un 1,75% en 2018, en un 2% en 2019 y en un 2% en 2020, los incentivos y conceptos salariales que seguidamente se detallan:

- Incentivo de producción.
- Plus de productividad.
- Plus especial.
- Plus voluntario.
- Plus de no competencia

En función del resultado operativo de la empresa en los años 2017, 2018, 2019 y 2020, en el mes de febrero del año siguiente se realizarán los siguientes pagos no consolidables:

- 2017 Si el resultado operativo > 850.000 euros un 0,3% y si es >1.250.000 euros un 0,60% (no acumulables).
- 2018 Si el resultado operativo > 900.000 euros un 0,3% y si es >1.300.000 euros un 0,60% (no acumulables).
- 2019 Si el resultado operativo > 950.000 euros un 0,3% y si es >1.350.000 euros un 0,60% (no acumulables).
- 2020 Si el resultado operativo > 950.000 euros un 0,3% y si es >1.350.000 euros un 0,60% (no acumulables).

Art. 55. Tablas salariales.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo I al presente convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Art. 56. Prestaciones empresariales en baja.

Se contemplan dos supuestos:

Accidente laboral/enfermedad profesional: La empresa mejorará las percepciones obligatorias de accidente de trabajo hasta el 100% desde el primer día de baja, como si estuviese trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso, etc.). La empresa, en caso de accidente laboral se hará cargo de los gastos de traslado a la clínica que en cada caso se determine.

Enfermedad: En incapacidad temporal por maternidad, la empresa mejorará a la empleada las percepciones hasta el 100% de su salario durante todo el período de baja.

La empresa, en colaboración con el comité podrá verificar el estado de IT por enfermedad o accidente, mediante visita domiciliaria del Servicio Médico de la empresa. En caso de negativa por parte del trabajador, la empresa determinará la suspensión de la mejora de prestación al trabajador.

La empresa, en función de la media móvil de absentismo de los 12 meses anteriores al mes a complementar (excluido el de maternidad, horas sindicales, retrasos, aplicación de horario flexible y horas de formación), mejorará desde el 1.º día las percepciones obligatorias de incapacidad temporal, como si estuviera trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso, etc.), hasta los porcentajes que seguidamente se detallan:

% absentismo	% complemento
< 3	100 %
3-3,5	90 %
3,5-4	85 %
4-5	80 %
> 5	75 %

CAPÍTULO VIII

Art. 57. *Garantía de los órganos de representación.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité 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 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. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

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

3. La dirección entregará al comité de empresa la copia básica de los contratos realizados conforme a todas las contrataciones y bajas que se produzcan en el plazo de diez días, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

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

5. 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 una 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 empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

e) 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 haber dejado de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

f) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 58. *Garantías.*

1. 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 al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

4. 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 a efecto.

Normas de funcionamiento de los representantes de los trabajadores:

1. Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados de secciones sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el artículo 68 e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas de la forma siguiente:

En el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al comité de empresa, cada grupo del mismo podrá acumular en uno o varios miembros del comité de empresa, 15 horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del comité de dicho grupo, hasta un máximo de 45 horas/mes de acumulación, además de las horas de crédito que legalmente le corresponden como tal miembro del comité al que se le acumulan dichas horas.

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas, se comunicará a la dirección, y el plazo de vigencia no podrá ser inferior a un año.

2. Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la comisión de salud laboral y de la comisión de primas e incentivos.

3. Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso de que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente, el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia como mínimo, salvo caso urgente o de ineludible necesidad.

4. Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una Sección o Departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al jefe de la Sección o dependencia visitado, sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la Sección o Departamento visitado.

5. Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, este deberá cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente, que será autorizado por Dirección.

En dicho supuesto y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de 24 horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical del centro de trabajo habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la dirección.

El control de ausencias internas de los representantes citados será enviado para su oportuno cómputo, por el jefe inmediato, al Departamento de Personal que, semanalmente, informará a los Jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente, informando también al interesado si este solicitara dicha información.

Las horas que no se hayan utilizado en el trabajo sindical o de Comité durante un mes se sumarán a las del mes siguiente, con un número máximo de noventa horas traspasables al mes siguiente. La dirección informará al comité, en la primera semana de cada mes, del saldo horario que dispone en el mes.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su Jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada, disponer de mas horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia, a las normales del resto de personal.

Art. 59. *De la acción sindical.*

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

• Cuota sindical:

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de este, presentando la transferencia realizada cada mes al delegado sindical.

CAPÍTULO IX

Art. 60. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes que le sean de aplicación.

Respecto a la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo preceptuado en el convenio colectivo de ámbito sectorial del metal aplicable a los trabajadores de la provincia de Zaragoza vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

Art. 61. Adhesión al ASECLA.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Art. 62. Cláusula adicional primera.

Las partes hacen constar que las condiciones pactadas en el presente convenio para los trabajadores, global e individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional, son más ventajosas que las que se derivan del convenio provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza.

ANEXO I

Tabla salarial grupos profesionales - 2017

Empleados y Técnicos

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
1	1.635,37	1.635,37	24.530,50	238,82	27.396,36	14,26
2	1.600,65	1.600,65	24.009,74	233,61	26.813,11	13,96
3	1.381,97	1.381,97	20.729,54	200,81	23.139,28	12,05
4	1.357,68	1.357,68	20.365,20	197,17	22.731,21	11,84
5	1.299,86	1.299,86	19.497,84	188,94	21.765,14	11,33
6	1.234,49	1.234,49	18.517,37	178,69	20.661,66	10,76
7	1.123,58	1.123,58	16.853,66	162,05	18.798,30	9,80

Vendedores

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de ventas / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
4	1.357,68	1.357,68	20.365,20	Anexo IV	Salario anual + Anexo IV	11,84

Operarios

Grupos	Salario Base / día	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de Producción / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	42,85	1.285,50	19.496,75	Anexo II	Salario anual + Anexo II	11,33
6	40,70	1.221,00	18.518,50	Anexo II	Salario anual + Anexo II	10,76
7	37,04	1.111,20	16.853,20	Anexo II	Salario anual + Anexo II	9,80

Tabla salarial grupos profesionales - 2018

Empleados y Técnicos

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
1	1.663,99	1.663,99	24.959,78	243,00	27.875,79	14,51
2	1.628,66	1.628,66	24.429,91	237,70	27.282,34	14,20
3	1.406,15	1.406,15	21.092,30	204,33	23.544,22	12,26
4	1.381,44	1.381,44	20.721,59	200,62	23.129,01	12,04
5	1.322,60	1.322,60	19.839,05	192,25	22.146,03	11,53
6	1.256,10	1.256,10	18.841,43	181,82	21.023,24	10,95
7	1.143,24	1.143,24	17.148,60	164,89	19.127,27	9,97

Vendedores

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de ventas / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
4	1.381,44	1.381,44	20.721,59	Anexo IV	Salario anual + Anexo IV	12,04

Operarios

Grupos	Salario Base / día	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de Producción / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	43,60	1.308,00	19.838,00	Anexo II	Salario anual + Anexo II	11,53
6	41,41	1.242,30	18.841,55	Anexo II	Salario anual + Anexo II	10,95
7	37,69	1.130,70	17.148,95	Anexo II	Salario anual + Anexo II	9,97

Tabla salarial grupos profesionales - 2019

Empleados y Técnicos

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
1	1.697,27	1.697,27	25.458,98	247,86	28.433,31	14,86
2	1.661,23	1.661,23	24.918,51	242,46	27.827,99	14,55
3	1.434,28	1.434,28	21.514,15	208,41	24.015,11	12,56
4	1.409,07	1.409,07	21.136,02	204,63	23.591,59	12,34
5	1.349,06	1.349,06	20.235,84	196,09	22.588,95	11,81
6	1.281,22	1.281,22	19.218,25	185,45	21.443,71	11,22
7	1.166,10	1.166,10	17.491,57	168,19	19.509,82	10,21

Vendedores

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de ventas / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
4	1.409,07	1.409,07	21.136,02	Anexo IV	Salario anual + Anexo IV	12,34

Operarios

Grupos	Salario Base / día	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de Producción / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	44,47	1.334,10	20.233,85	Anexo II	Salario anual + Anexo II	11,81
6	42,24	1.267,20	19.219,20	Anexo II	Salario anual + Anexo II	11,22
7	38,44	1.153,20	17.490,20	Anexo II	Salario anual + Anexo II	10,21

Tabla salarial grupos profesionales - 2020

Empleados y Técnicos

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
1	1.731,21	1.731,21	25.968,16	252,82	29.001,98	15,16
2	1.694,46	1.694,46	25.416,88	247,31	28.384,55	14,84
3	1.462,96	1.462,96	21.944,43	212,58	24.495,41	12,81
4	1.437,25	1.437,25	21.558,74	208,72	24.063,42	12,59

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	1.376,04	1.376,04	20.640,55	200,01	23.040,73	12,05
6	1.306,84	1.306,84	19.602,62	189,16	21.872,58	11,45
7	1.189,43	1.189,43	17.841,40	171,55	19.900,01	10,42

Vendedores

Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de ventas / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
4	1.437,25	1.437,25	21.558,74	Anexo IV	Salario anual + Anexo IV	12,59

Operarios

Grupos	Salario Base / día	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de Producción / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	45,36	1.360,80	20.684,16	Anexo II	Salario anual + Anexo II	12,08
6	43,08	1.292,40	19.644,48	Anexo II	Salario anual + Anexo II	11,47
7	39,21	1.176,30	17.879,76	Anexo II	Salario anual + Anexo II	10,44

ANEXO II

Tabla salarial incentivos de producción

A) Parte fija	2017	2018	2019	2020
Todos los niveles:	0,199 euros/h	0,203 euros/h	0,207 euros/h	0,211 euros/h
B) Plus 60				
* Nivel I:	0,312 euros/h	0,318 euros/h	0,324 euros/h	0,331 euros/h
* Nivel II:	0,182 euros/h	0,185 euros/h	0,189 euros/h	0,193 euros/h
* Nivel III:	0,133 euros/h	0,136 euros/h	0,139 euros/h	0,141 euros/h
* Nivel IV:	0,045 euros/h	0,046 euros/h	0,047 euros/h	0,047 euros/h
C) Incentivo variable para todos los niveles, punto sobre el rendimiento 60.	0,101 euros/h	0,102 euros/h	0,105 euros/h	0,107 euros/h

ANEXO III

Reglamento incentivos producción

1. Bases del Reglamento.

El presente reglamento se basa fundamentalmente en el estudio de reestructuración del "sistema de incentivos para el personal de fabricación" elaborado por la empresa Roland Berger-Bedaux. S.A. El mencionado estudio forma parte del presente reglamento en lo relativo a descripción de trabajos, funciones, tiempos y métodos de evaluación y calificación.

2. Ámbito de aplicación.

Este reglamento afecta al personal de Oerlikon Soldadura, S.A., en Zaragoza destinado a la producción de electrodos y varillas, todos los grupos profesionales comprendidos entre 5, 6 y 7.

3. Tratamiento de tiempos muertos.

Siempre que por causas ajenas a los trabajadores se originen pérdidas en los tiempos de producción, estas se tendrán en cuenta para el cálculo de rendimientos.

En principio, y por la experiencia de muchos años, los tiempos muertos tipo pueden considerarse ente los siguientes grupos:

- A)
- Paradas de máquinas por averías.
 - Parada por no ser necesaria la producción.
 - Falta de energía eléctrica.

—Cambios de producción durante la jornada que no estén considerados en el estudio.

—Falta de material.

—Defectos en materias primas.

En el caso A se descontarán los tiempos de parada.

B)

—Producciones con rendimientos bajos (<60) por causas ajenas al trabajador.

En el caso B se descontará el tiempo y la producción.

Lógicamente, la empresa, ante los tiempos muertos repetitivos consecuencia de defectos de varillas, pastas o de otros procesos intermedios, analizará los motivos, bien humanos o de máquinas y pondrá en marcha las acciones necesarias para corregir estos defectos.

C)

—Los operarios que obtengan rendimientos inferiores a 60, sin que concurra ninguna de las causas descritas en los párrafos 3 A, 3 B o en el párrafo primero del punto 6 podrán ser objetos de las correspondientes sanciones.

4. Defectos de calidad.

En el caso de que haya una pérdida de producción, por causa propia del operario, se descontará la producción perdida pero no el tiempo invertido, en el cálculo mensual del incentivo en el mes en que se haya detectado el defecto.

5. Trabajos fuera de los grupos productivos.

Existen una serie de servicios a la producción, que por sus características no pueden asimilarse a ningún grupo de producción.

En principio, estos son:

- Conductores de carretilla de producción.
- Ensayos de la producción.
- Aprovisionamiento o recogida de material.
- Otros que puedan surgir.

Todos ellos forman un grupo auxiliar y para todos ellos se considerará la media ponderada de rendimientos de todos los grupos de producción.

Cuando los trabajadores por necesidades de trabajo o de la producción tengan que cambiar de grupo o puesto de trabajo recibirán el incentivo que corresponda a cada grupo en que hayan trabajado en proporción a las horas trabajadas en cada uno de los grupos.

6. Rendimientos por cambios en las condiciones de trabajo.

Cuando haya un cambio de sistema de trabajo o de instalaciones se cambiará el incentivo, para lo cual se necesitará un tiempo prudencial de adiestramiento y toma de datos necesarios para el cálculo del nuevo incentivo. La Empresa comunicará a la comisión paritaria de incentivos de las fechas de toma de cronometrajes y de los resultados que se obtengan.

Transcurrido ese tiempo empezará a funcionar el nuevo incentivo y en caso de no obtener el rendimiento 60 durante los tres primeros meses, el comité de empresa podrá solicitar la verificación de los tiempos asignados y la empresa se compromete a abonar el rendimiento 60 durante esos tres primeros meses.

Durante el tiempo pasado hasta la puesta en marcha del nuevo incentivo, la empresa abonará el rendimiento medio de los tres meses precedentes al cambio del sistema de trabajo o de instalación.

Cuando el cambio sea de personal, hay que distinguir dos casos. Si el personal está adiestrado para el nuevo puesto o si no lo está.

En el primer caso percibirá el incentivo correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

En el segundo caso se descontará su producción y sus horas y percibirá el rendimiento medio de los tres últimos meses, durante el período de adiestramiento que no podrá sobrepasar los tres meses.

El personal de nueva contratación percibirá solamente la parte fija del incentivo, durante un período de adiestramiento máximo de tres meses.

7. Incentivo de vacaciones.

Será calculado en base a los meses mayo-junio-julio.

8. Niveles.

A pesar de que en el estudio de incentivos realizado por la empresa Roland Berger-Bedaux, S.A., aparece un estudio exhaustivo y preciso de los niveles en los diversos puestos de trabajo, la empresa a requerimiento del comité y de común acuerdo con dicho comité modifica estos niveles según la descripción siguiente:

• Nivel I:

- Maquinista prensas.
- Pesador mezcla.
- Responsable de empaquetado.
- Amasador.
- Conductor de carretilla.
- Oficiales 1.^a. Operarios del grupo profesional 5 que tienen este nivel al

17 de junio de 2014.

- Trefilador-cortador.
- Manipulador de bandejas.

• Nivel II:

- Cortadoras.
- Ayudante de maquinista.
- Hornos secado.
- Oficiales 2.^a. Operarios del grupo profesional 5.

• Nivel III: Resto, excepto:

- Peones. Operarios del grupo profesional 6.

• Nivel IV:

- Peones. Operarios del grupo profesional 7.

El nivel pertenece siempre al puesto de trabajo y nunca a la persona que lo ocupa. Excepción hecha de aquellos trabajadores que lleven diez años en la empresa en el nivel III en cuyo momento pasarán automáticamente a percibir el nivel II.

9. Componentes económicos del incentivo.

El incentivo consta de cuatro partes:

- Parte fija: Independiente del rendimiento.
- Plus a 60: Por llegar al rendimiento 60.
- Incentivo variable: En función de la superación del rendimiento 60.
- Compensación de productividad: siempre que en el cómputo mensual la productividad sea positiva, el nivel de actividad de los operarios incluidos en este sistema de incentivo, se incrementará en un punto por cada 3% de mejora en productividad.

Se entiende por porcentaje de productividad de un mes la diferencia entre las horas estándar para las órdenes de producción terminadas durante el mes menos las horas realizadas, dividido por las horas standard y multiplicado por cien.

Los valores se reflejan en las tablas anexas al convenio.

10. Revisión económica.

La cuantificación del incentivo de cada año será negociada con el convenio colectivo.

11. Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias no productivas: se abonarán de acuerdo con convenio y no entrarán en cálculo de incentivos ni tendrán derecho a percibir incentivo por ellas.

12. Entrada en vigor.

Una vez que ya han transcurrido los períodos fijados para las distintas secciones de producción, a satisfacción de la empresa y del comité, se acuerda firmar el presente reglamento, a aplicar desde el 1 de octubre de 1990, fecha en la que sustituye y anula todos los reglamentos y acuerdos previos en materia de incentivos de producción.

13. Amortiguada.

De acuerdo con el comité de empresa se aplicará el factor amortiguado 20/70 para todos los grupos, hasta que el propio comité de empresa estime retirarlo.

14. Discrepancias.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado por no llegar a rendimiento 60, en la media de un mes cualquiera, se analizará el mismo por la comisión paritaria de primas cuyas decisiones serán vinculantes.

En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo, remitiéndose esta a la autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

15. Comisión paritaria de incentivos de producción.

Se crea una comisión paritaria constituida por dos vocales designados por la empresa y otros dos por el comité.

El presente reglamento consta de cinco hojas y se firma su aceptación, modificada la redacción existente hasta la fecha, en duplicado ejemplar en Zaragoza a 14 de mayo de 1996.

ANEXO IV

Reglamento de incentivo de vendedores

1. Bases del Reglamento.

El presente reglamento establece el sistema de cálculo y pago de incentivo a vendedores, basando la cuantificación y liquidación del mismo en los descuentos aplicados sobre la tarifa de venta en vigor, y en el cobro efectivo de las ventas que hayan sido concertadas por cada individuo del colectivo afectado.

2. Definiciones.

— Precio de tarifa. Los últimos precios de venta, teniendo en cuenta su fecha de aplicación, comunicados por Dirección Comercial, o por los Jefes de Producto, para cada uno de los artículos que constituyan en cada momento la oferta comercial de Oerlikon Soldadura, S.A.

— Escalada de descuentos. Cada uno de los Betacodes en los que se agrupan los artículos que constituyen la oferta comercial de Oerlikon Soldadura, S.A., tienen establecidos dos niveles de descuento: Un primer nivel que constituye el límite máximo al que los vendedores en su negociación pueden llegar de forma autónoma, y un segundo nivel, superior al anterior, al que se pueden hacer las operaciones comerciales con la autorización de los delegados comerciales de zona.

— Devengo del incentivo (comisiones). El incentivo de venta de cada operación, en función del descuento realmente aplicado, se devengará el mismo mes en que se realice la operación de venta, de acuerdo con los porcentajes que luego se establecen. La empresa facilitará mensualmente el cálculo individual del importe devengado.

— Pago del incentivo (comisiones). Los incentivos de ventas se pagarán en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se produzca el cobro efectivo total de las ventas que devengaron este incentivo.

3. Ámbito de aplicación.

Este reglamento afecta de forma individual a los vendedores de Oerlikon Soldadura, S.A.

4. Tratamiento de bajas.

A efectos de este incentivo, cuando un vendedor este en situación de incapacidad temporal o de accidente de trabajo, durante un período de tres meses se continuará pagando este incentivo como si el empleado estuviese activo. Si la situación de baja se prolonga más de los tres meses indicados, a partir de ese momento el incentivo se liquidará según lo previsto en el artículo 56.º del convenio colectivo, tomando como base el importe medio de las comisiones cobradas durante los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la citada baja. No obstante, en cualquiera de los supuestos, las ventas a clientes de su zona durante el período en que permanezca de baja laboral se le seguirán imputando, para que a su reincorporación se pueda continuar aplicando este reglamento de incentivos, pero estas ventas no se tomarán en consideración para la consecución de cualquier otro objetivo que pueda establecerse.

5. Cálculo del devengo e importe a pagar del incentivo mensual.

El incentivo se calcula mensualmente de forma individual.

El procedimiento para calcular el incentivo mensual alcanzado es el siguiente:

5.1. Devengo mensual del incentivo de ventas sobre descuento aplicado: Sobre las ventas realizadas durante el mes a liquidar, y en función del descuento aplicado en cada una de las líneas de venta del mes, se obtendrá el

devengo de la comisión generada aplicando sobre el importe neto de cada venta los siguientes porcentajes:

—El 0,95% cuando el descuento aplicado sea menor o igual al límite establecido para los vendedores.

—El 0,7% cuando el descuento aplicado sea superior al autorizado para vendedores e igual o inferior al límite marcado para los para delegados comerciales de zona.

—El 0,5% cuando el descuento aplicado sea superior al límite establecido para los delegados comerciales de zona.

Para los artículos sin niveles de descuento establecidos sobre tarifa, típicamente venta de servicios o post-venta, el devengo se calculará aplicando el 0,9% sobre el precio neto de venta.

5.2. Incentivo mensual a pagar: En base a la información de contabilidad del mes a liquidar, se obtendrá un detalle por vendedor, incluyendo los cobros recibidos durante el mes de ventas que han devengado comisión de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento. El importe del incentivo devengado por estas ventas de las que recibamos el cobro total de sus facturas durante el mes, se pagarán en la nómina del mes siguiente en concepto de comisiones de ventas.

6. Incentivo complementario.

La empresa establecerá cada año un incentivo complementario para aquellos vendedores que de forma individual superen durante el año natural en un determinado grado los objetivos del Plan de Acción Comercial Individual, o un determinado volumen de ventas, o una determinada rentabilidad en sus ventas.

Este incentivo complementario se hará efectivo en la nómina del mes de enero del año siguiente a aquel en el que se haya sobrepasado el objetivo marcado.

7. Operaciones especiales.

Se conceptúan como tales aquellas operaciones en las que hayamos contribuido a generar una operación de venta que no se factura directamente por la empresa, siendo otra sociedad la que realiza la entrega y facturación, y que reserva una comisión para la empresa.

En tales casos, y al margen del sistema descrito en este reglamento, el vendedor que haya originado la operación percibirá una comisión equivalente al diez por ciento de la recibida por la empresa, al mes siguiente en que esta reciba el correspondiente ingreso por este concepto.

8. Incorporación de nuevos vendedores. Cuando se produzca la incorporación de nuevos vendedores, se va a repetir el ciclo de inicio de actividad comercial, devengo de comisiones y derecho al cobro del incentivo con el cobro efectivo de las ventas. Durante los tres primeros meses de permanencia en la empresa o en la función de vendedor y en concepto de comisiones se harán efectivos los siguientes importes:

—Primer y segundo mes: 300 euros.

—Tercer mes: 75 euros.

Esta compensación es compatible con el devengo y cobro de comisiones por ventas realizadas por estos nuevos vendedores desde su incorporación.

9. Baja en la función de vendedor. Cuando personas de este colectivo causen baja en la función de vendedor, perderán el derecho a la percepción de las comisiones devengadas y no cobradas hasta ese momento por no haber recibido el cobro efectivo de los Clientes, con independencia de que con posterioridad a la fecha de cambio de función del vendedor la empresa reciba el cobro de esos clientes.

10. Entrada en vigor.

El presente reglamento en su actual redacción, entra en vigor el día 1 de enero de 2014, y sustituye y anula todo lo establecido con anterioridad en materia de incentivos de vendedores.

11. Información al comité de empresa.

En relación con este incentivo, la empresa facilitará de forma regular al comité de empresa la información que seguidamente se detalla:

—Detalle mensual del devengo de comisiones por vendedor.

—Detalle de las comisiones mensuales a percibir por cada vendedor.

El Burgo de Ebro, a 17 de julio de 2014.

ANEXO V

Personal exento

- Director general.
- Director de administración-finanzas y recursos humanos.
- Director comercial.
- Director de sistemas de información.
- Director de fábrica y mantenimiento.
- Director de Supply Chain.
- Controller.
- Delegados comerciales.
- Jefe de contabilidad.
- Jefe de créditos.
- Responsables comerciales de familias de productos.
- Responsable de calidad.
- Responsable de recursos informáticos.
- Responsable del centro de desarrollo y formación.
- Encargado de producción.

ANEXO VI

Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de tres días naturales en la provincia y cuatro días naturales en el resto. si en los días establecidos hubiese un sábado este no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

- Accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

—Cuatro días naturales para cónyuges o hijos.

—Dos días naturales para parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos serán de dos días naturales adicionales cuando el enfermo se encuentre fuera de la provincia.

Este permiso podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante y en días no consecutivos.

Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad, la hospitalización o la intervención quirúrgica con prescripción médica de reposo domiciliario.

- Alumbramiento de esposa-nacimiento de hijo por el tiempo de dos días laborables en la provincia y cuatro días naturales en el resto. si en los días establecidos hubiese un sábado este no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

- Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales.

justificantes: Libro de familia o certificado del juzgado.

- Matrimonio de padres, hijos o hermanos tanto naturales como políticos, por el tiempo de un día natural.

Justificantes: Certificado del juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

- Asistencia a consulta médica por el tiempo de dieciséis horas al año.

Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria.

- Asistencia a especialista de la Seguridad Social o clínica por accidente por el tiempo necesario.

Justificantes: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante

- Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia y dos días naturales en el resto.

Justificante: Certificado del servicio de empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

- Exámenes para la obtención de un título académico y profesional por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

- Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de la trabajadora por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de que ambos trabajen.

Se podrá sustituir por un permiso de once días laborables que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad.

Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

- Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado.

Justificante: El que proceda en cada caso.

- Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificantes: La justificación se realizará mediante citación judicial.

- Asuntos propios. Durante ocho horas al año, a recuperar de acuerdo con el inmediato superior.

ANEXO VII

Conceptos de nómina

- A) Devengos:
- Salario base.
 - Complemento de permanencia.
 - Incentivo de producción.
 - Incentivo de ventas.
 - Plus productividad.
 - Pus especial.
 - Plus voluntario.
 - Plus colaboración absorbible.
 - Plus de no competencia.
 - Plus jefe de equipo.
 - Plus de peligrosidad y toxicidad.
 - Plus de festivo.

- Plus cambio de jornada.
 - Plus de distancia.
 - Paga extraordinaria.
 - Compensación incapacidad temporal.
 - Compensación accidente de trabajo.
 - Horas extraordinarias.
 - Atrasos.
 - Regularización convenio.
 - Prestación por incapacidad temporal.
 - Prestación por accidente de trabajo.
 - Liquidación varios.
- B) Deducciones:
- Seguridad Social.
 - Desempleo y formación profesional.
 - IRPF.
 - Amortización préstamo.
 - Interés préstamo.
 - Cuota sindical.
 - Anticipos.
 - Cobro indebido.
 - Seguro salud.

ANEXO VIII

Clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y retribuciones

El encuadramiento de los grupos profesionales y divisiones funcionales están basados en las descripciones de tareas de cada grupo y queda resumido tal como se detalla en la parrilla que forma parte del presente anexo.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES:

Art. 1.º *Criterios generales.*

1.1. El presente acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que va a sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se han tomado como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realiza en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

1.4. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.5. Se establecen tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos

• Técnicos:

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

• Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

• Operarios:

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

1.6. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.7. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Art. 2.º *Grupos profesionales.*

GRUPO PROFESIONAL 1:

• Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

• Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos:
 - Licenciados universitarios
- Empleados:
 - Licenciados universitarios
- Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2:

• Criterios generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

• Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos:
 - Diplomados universitarios
- Empleados:
 - Diplomados universitarios

- Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

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

3. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en relaciones laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3:

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

- Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos:

- Jefe de taller.

- Contraamaestre.

- Empleados:

- Jefe 1.ª Administrativo.

- Jefe 2.ª Administrativo.

- Jefe de Almacén.

- Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

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

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

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

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

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

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

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

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

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

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la

ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

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

GRUPO PROFESIONAL 4:

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

- Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos:

- Maestro Industrial

- Maestro Taller

- Técnico Automática/robótica

- Analista de primera

- Empleados:

- Oficial de 1.ª administrativo

- Vendedor

- Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

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

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

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

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

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

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

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5:

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

• **Formación:** Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- **Técnicos:**
 - Técnico de Mantenimiento
 - Encargado
 - Oficial de 1.ª Equipos soldadura
 - Oficial de 2.ª Equipos soldadura
 - Analista de 2.ª
- **Empleados:**
 - Oficial 2.ª Administrativo
 - Operarios:
 - Profesionales de Oficio de 1.ª
 - Profesionales de Oficio de 2.ª
- **Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6:

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

• **Formación:** Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- **Técnicos:**
 - Oficial de 3.ª Equipos soldadura.
 - Auxiliar laboratorio.
 - Auxiliar de mantenimiento.

• **Empleados:**

- Almacenero.
- Auxiliar administrativo.
- Telefonista.

• **Operarios:**

- Profesional de Oficio de 3.ª.
- Especialista.

• **Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

• **Empleados:**

- Almacenero.
- Auxiliar administrativo.
- Telefonista.

• **Operarios:**

- Profesional de Oficio de 3.ª.
- Especialista.

• **Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

GRUPO PROFESIONAL 7:

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

• **Formación.** Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núms. 6, 10, 11, 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes antiguas categorías:

- **Técnicos:**
 - Especialista equipos soldadura
- **Operarios:**
 - Peón
- **Tareas:**

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	TECNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Licenciado Universitario	Licenciado Universitario	
2	Diplomado Universitario	Diplomado Universitario	
3	Jefe de Taller Contramaestre	Jefe de 1º administrativo Jefe de 2º administrativo Jefe de Almacén	
4	Maestro Industrial Maestro de taller Técnico automática / robótica Analista de primera	Oficial de primera Adm Vendedor	
5	Técnico de mantenimiento Encargado Oficial de primera equipos soldadura Oficial de segunda equipos soldadura Analista de segunda	Oficial de segunda Adm	Oficial de primera Oficial de segunda
6	Oficial de tercera equipos soldadura Auxiliar laboratorio Auxiliar mantenimiento	Almacenero Auxiliar administrativo Telefonista	Oficial de tercera Especialista
7	Especialista equipos soldadura		Peón

ANEXO IX

Código de conducta laboral

Este anexo es transcripción exacta del capítulo IV del Acuerdo Estatal del sector del Metal (BOE n.º 112 de 10 de mayo de 2013). Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este anexo IX.

Art. 1.º *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 7 BIS. del presente acuerdo.

Art. 2.º *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 3.º *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 4.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera

de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se depende orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 5.º Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve a sesenta días.

Despido.

Art. 6.º Prescripción.

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

— Faltas leves: Diez días.

— Faltas graves: Veinte días.

— Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Art. 7.º Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

ANEXO X
Calendario laboral 2017

Grid of monthly calendars for 2017, showing days of the week, public holidays (FESTIVO), vacation days (VACACION), and recoverable days (RECUPERABLE).

Horas: 1.720,50
Dias laborables: 223
Flotante: 1 día

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 2.401

Mediante decreto de esta Alcaldía núm. 304/2017, de fecha 15 de marzo de 2017, ha sido dictada resolución en cuya virtud dispone:

«Primero. — Delegar en el teniente de alcalde don Pascual Embid Bolea el ejercicio de la competencia para la adjudicación, como órgano de contratación, del servicio de bar en las piscinas municipales de verano del Ayuntamiento de Alagón y cuantos actos de ella se deriven.

Segundo. — La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

Cuarto. — Los actos dictados por el teniente de alcalde en ejercicio de las atribuciones que le han sido delegadas indicarán expresamente esta circunstancia.

Quinto. — La delegación surtirá efecto desde el día siguiente a la fecha del presente decreto sin perjuicio de su publicación en el BOPZ, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Sexto. — En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas».

Alagón, a 16 de marzo de 2017. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ATECA

Núm. 2.420

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2016 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Ateca, a 15 de marzo de 2017. — El alcalde, Ramón Cristóbal Júdez.

CARIÑENA

Núm. 2.417

Por acuerdo del Pleno de fecha 13 de marzo de 2017 fue aprobada provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por, la utilización de locales, instalaciones y prestación de servicios municipales culturales, musicales y deportivos

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; 56 del texto refundido de Régimen Local; 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Cariñena, a 15 de marzo de 2017. — El alcalde, Sergio Ortiz Gutiérrez.

CUARTE DE HUERVA

Núm. 2.413

En cumplimiento del artículo 70.2 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público que, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 13 de marzo de 2017, se ha aprobado la oferta de empleo público de este Ayuntamiento para el año 2017, con el siguiente contenido:

• FUNCIONARIOS:

— Una plaza de arquitecto. Título universitario de Arquitectura.

— Una plaza de técnico en Derecho. Licenciado en Derecho o equivalente.

El plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos se fija en nueve meses y, en todo caso, la ejecución de la oferta

de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años desde la última de las publicaciones previstas en el citado acuerdo.

Mientras la legislación estatal no permita la cobertura de las plazas de funcionario mediante funcionarios de carrera, se recurrirá al nombramiento de funcionarios interinos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1 a) del citado Real Decreto legislativo 5/2015.

En la misma sesión de la Junta de Gobierno se aprobó la realización durante el presente ejercicio de las siguientes pruebas de provisión de puestos o selección de personal, sin perjuicio de la posibilidad de convocar otras:

— Provisión, mediante el procedimiento de movilidad interadministrativa, previsto en el artículo 26 de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón, de las tres plazas vacantes de agente de la Policía Local.

— Formación de una lista de aspirantes a ser nombrados funcionarios interinos en las categorías de educador de Escuela Infantil o de técnico Superior en Educación Infantil o a ser contratados laboralmente como asistente infantil, para cubrir las necesidades temporales de personal en las Escuelas Infantiles y Ludoteca Municipales.

Cuarde Huerva, a 13 de marzo de 2017. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

FUENTES DE JILOCA

Núm. 2.393

Aprobado inicialmente, en sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento de fecha 2 de marzo de 2017, el presupuesto general, bases de ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2017, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se exponen al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento, en la dirección <https://fuentesdejiloca.sedelectronica.es/>

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presenten reclamaciones.

Fuentes de Jiloca, a 16 de marzo de 2017. — El alcalde, José Antonio Yagüe Carrascón.

LONGÁS

Núm. 2.405

El expediente número 1 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Longás para el ejercicio 2016 queda aprobado definitivamente con fecha 13 de marzo de 2017, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

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

Aumentos de gastos

Capítulo	Denominación	Importe en euros
1	Gastos de personal	6.404,24
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	8.867,57
3	Gastos financieros	206,41
4	Transferencias corrientes	1.924,46
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	15.314,43
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total aumentos	32.717,11

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

Disminuciones de gastos

Capítulo	Denominación	Importe en euros
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	-5.064,89
3	Gastos financieros	0,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	-100,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total disminuciones	-5.164,89

Aumentos de ingresos

Capítulo	Denominación	Importe en euros
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	0,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	27.552,22
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total aumentos	27.552,22

Disminuciones de ingresos

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

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

Longás, a 14 de marzo de 2017. — El alcalde, Jesús Mayayo Solana.

LOS FAYOS**Núm. 2.397**

De conformidad con la resolución de Alcaldía de fecha 15 de marzo de 2017, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, con varios criterios de adjudicación, para la adjudicación del contrato administrativo especial para la explotación del servicio de bar en un edificio público, conforme a los siguientes datos:

1. *Entidad adjudicadora:* Datos generales y datos para la obtención de la información:

- Organismo: Ayuntamiento de Los Fayos.
- Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- Obtención de documentación e información:
 - Dependencia.
 - Domicilio: Calle Felipe IV, 7.
 - Localidad y código postal: Los Fayos, 50513.
 - Teléfono: 976 644 151.
 - Correo electrónico: *losfayos@dpz.es*
 - Dirección de sede electrónica: *https://losfayos.sedelectronica.es*.

2. *Objeto del contrato:* Servicio de bar-cafetería y complejo deportivo municipal.

3. *Tipo de contrato:* Contrato administrativo especial.

4. *Órgano competente:* Alcaldía.

5. *Tramitación y procedimiento:* Procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa.

6. Valor estimado del contrato: 4.500 euros, al alza.

7. Presentación de ofertas: Quince días desde la publicación del anuncio en el BOPZ.

Los Fayos, a 15 de marzo de 2017. — La alcaldesa, Rocío Berrozpe Ariza.

PURUJOSA**Núm. 2.376**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para 2017, comprensivo del presupuesto del Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos, junto con la relación de puestos de trabajo que integran la plantilla de personal de la entidad:

Presupuesto 2017*Estado de gastos*

	Importe en euros
Capítulo I. Gastos de personal	13.200,00
Capítulo II. Gastos en bienes corrientes y servicios	58.300,00

Importe en euros

Capítulo III. Gastos financieros	100,00
Capítulo IV. Transferencias corrientes	1.800,00
Capítulo V Fondo de contingencia	0,00
Capítulo VI. Inversiones reales	118.800,00
Total presupuesto de gastos	190.400,00

*Estado de ingresos***Importe en euros**

Capítulo I. Impuestos directos	7.000,00
Capítulo II. Impuestos indirectos	0,00
Capítulo III. Tasas, precios públicos y otros ingresos	7.300,00
Capítulo IV. Transferencias corrientes	32.100,00
Capítulo V. Ingresos patrimoniales	26.000,00
Capítulo VII. Transferencias de capital	118.000,00
Total presupuesto de ingresos	190.400,00

La plantilla de personal es la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO:

— Una plaza de secretario-interventor, grupo A, escala de funcionarios con habilitación de carácter nacional, en agrupación con la Corporación de Tierga.

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

Purujaosa, a 14 de marzo de 2017. — El alcalde, Mariano Sanjuán Clemente.

RETASCÓN**Núm. 2.415**

Víctor Manuel Lorén Pérez, con DNI núm. 17.457.738-W, con domicilio en Retascón, calle Mayor, 24, ha solicitado licencia de actividad clasificada para explotación porcina de cebo con capacidad de explotación de 2.000 plazas de engorde (240 UGM), a ubicar en partida "La Venta", polígono 503, parcela 65, de Retascón, conforme proyecto de obras presentado redactado por el ingeniero técnico agrícola don Ramiro De Tord Herrero, colegiado núm. 591.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de oficina.

Retascón, a 10 de marzo de 2017. — El alcalde, Armando Monge Salvador.

SALVATIERRA DE ESCA**Núm. 2.403**

Conforme a solicitud realizada por este Ayuntamiento dentro de la convocatoria unificada de subvenciones de DPZ-2017 PLUS, el Ayuntamiento Pleno, en sesión de 30 de enero de 2017, acordó establecer el régimen de dedicación parcial al cargo de la alcaldesa-presidenta del Ayuntamiento de Salvatierra de Esca, con una dedicación de ocho horas semanales y una retribución bruta de 322 euros mensuales (300 euros netos al mes), incluidas las pagas extras prorrateadas. Figurará en el régimen general de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo la Corporación las cuotas empresariales que correspondan. Se revisará el año 2018 para adecuar esta asignación a la convocatoria de DPZ.

Lo que se da cuenta a los efectos de su general conocimiento.

Salvatierra de Esca, a 14 de marzo de 2017. — La alcaldesa, Sagrario Ara Artola.

SAN MATEO DE GÁLLEGO**Núm. 2.416**

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria de 31 de enero de 2017, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, con un único criterio de adjudicación, para la adjudicación del contrato de obras de "Tercera fase construcción de las obras de pabellón multiusos municipal", conforme a los siguientes datos:

1. *Entidad adjudicadora:*

- Ayuntamiento de San Mateo de Gállego.
- Expediente: 14-A/2017 de Secretaría.
- Obtención de documentación e información:
 - Ayuntamiento de San Mateo de Gállego.
 - Plaza de España, 5.
 - 50840 San Mateo de Gállego.

—Teléfono 976 684 180.
 —Telefax 976 684 430.
 —Correo electrónico: *registro@sanmateodegallego.es*.
 —Dirección de Internet del perfil de contratante:
<http://perfilcontratante.dpz.es>.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Obras.
 b) Descripción del objeto: Tercera fase construcción de las obras de pabellón multiusos municipal.

c) Plazo de ejecución/entrega: Tres meses, sin prórroga.

d) CPV 45211350-7, Construcción de inmuebles multifuncionales.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

d) Único criterio de adjudicación: Oferta económica.

4. Valor estimado del contrato: 212.302,22 euros (IVA incluido).

5. Presupuesto base de licitación:

a) Importe neto: 175.456,38 euros. Importe total: 212.302,22 euros.

6. Garantías exigidas: Definitiva, 5% del importe de adjudicación.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) Solvencia económica y financiera, y solvencia técnica y profesional: Las determinadas en el pliego de cláusulas administrativas.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) La fecha de presentación será de veintiséis días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el perfil del contratante de Diputación Provincial de Zaragoza.

b) Lugar de presentación: En el Registro General del Ayuntamiento de San Mateo de Gállego.

9. Apertura de ofertas: A partir del quinto día al de finalización de presentación de ofertas, a las 9:00 horas, en el Ayuntamiento de San Mateo de Gállego.

San Mateo de Gállego, a 15 de marzo de 2017. — El alcalde, José Manuel González Arruga.

S Á S T A G O

Núm. 2.404

Solicitada por Julio Sanz Gracia, representada por Ruth Ferruz Canela, y con domicilio a efectos de notificación en calle San Roque, 130, licencia ambiental de actividades clasificadas y licencia de obra para legalización de obras en taller mecánico, sito en la calle San Roque, 130, según el proyecto técnico y anexo redactado por el arquitecto técnico don Carlos Aldea Eroles, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días naturales desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, para que se presenten las observaciones que se consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar durante horario de oficina.

Sástago, a 14 de marzo de 2017. — La alcaldesa, María Joaquina Yuste Gracia.

S E S T R I C A

Núm. 2.418

Aprobada inicialmente, en sesión ordinaria del Pleno celebrado el día 9 de marzo de 2017, y 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 por el plazo de quince días. Si en este plazo y ocho días más los interesados no hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y/o sugerencias, se entenderá aprobada definitivamente.

Sestrica, a 10 de marzo de 2017. — El alcalde, Miguel Pinilla Embid.

S E S T R I C A

Núm. 2.419

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria del Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 9 de marzo de 2017, el presupuesto general, las bases de ejecución y la plantilla de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico 2017, con arreglo a lo previsto en los artículos 169 y 170 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por el plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

Sestrica, a 10 de marzo de 2017. — El alcalde, Miguel Pinilla Embid.

SECCIÓN SÉPTIMA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Audiencia Provincial

SECCIÓN CUARTA

Cédula de notificación

Núm. 2.346

En el procedimiento de recurso de apelación número 282/2016 se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

«Sentencia número 78. — Ilustrísimos señores: Presidente: Don Juan Ignacio Medrano Sánchez. Magistrados: Doña María Jesús de Gracia Muñoz y doña María Jesús Sánchez Cano. — En la ciudad de Zaragoza, a 8 de marzo de 2017. — Visto por la Sección Cuarta de la Audiencia Provincial de Zaragoza, integrada por los magistrados relacionados, el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en fecha 14 de junio de 2016 por el Juzgado de Primera Instancia número 17 de Zaragoza en autos de juicio verbal seguidos con el número 253/2016, de que dimana el presente rollo de apelación número 282/2016, en el que han sido partes: apelante, la demandante, Bankia, S.A., representada por la procuradora doña Elena Martínez de Miguel, y, apelada, la demandada, ignorados ocupantes de calle Predicadores, 71, 3.º izquierda, de Zaragoza, en situación procesal de rebeldía, siendo ponente la ilustrísima señora doña María Jesús de Gracia Muñoz.

Fallo: Se desestima el recurso de apelación formulado por el procurador don José María Murcia Sánchez, en nombre de Bankia, S.A., contra la sentencia de fecha 14 de junio de 2016 recaída en juicio verbal núm. 253/2016 del Juzgado de Primera Instancia núm. 17 de Zaragoza, con imposición de costas a la parte apelante. Con pérdida del depósito constituido para recurrir.

Contra esta resolución cabe recurso de casación y extraordinario por infracción procesal, según los artículos 477 y 469 y disposición final decimosexta LEC, cuyo conocimiento corresponde a la Sala Primera del Tribunal Supremo, a interponer ante esta Audiencia Provincial en el plazo de veinte días».

Y como consecuencia del ignorado paradero de ignorados ocupantes de calle Predicadores, 71, 3.º izquierda, de Zaragoza, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Zaragoza, a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

Juzgados de Primera Instancia

JUZGADO NÚM. 6

Núm. 2.306

Doña Teresa Aznar Primicia, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento de divorcio contencioso número 283/2016-2, seguido a instancia de Blanca Fanny Lema Tipantaxi frente a José Benigno Siguensa Santander, se ha dictado sentencia cuya copia se encuentra a su disposición en esta Secretaría y contra la que cabe interponer recurso de apelación en veinte días.

Y encontrándose dicho demandado José Benigno Siguensa Santander en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

Zaragoza, a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Teresa Aznar Primicia.

JUZGADO NÚM. 6

Núm. 2.307

Doña Teresa Aznar Primicia, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 6 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento de divorcio contencioso número 140/2016 seguido a instancia de Luis Alberto Ferruz Comeras frente a Susana Rodríguez López, se ha dictado sentencia cuya copia se encuentra a su disposición en esta Secretaría y contra la que cabe interponer recurso de apelación en veinte días.

Y encontrándose dicha demandada Susana Rodríguez López en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma a la misma.

Zaragoza, a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Teresa Aznar Primicia.

JUZGADO NÚM. 13

Núm. 2.334

En el procedimiento ordinario número 614/2016-D se ha dictado sentencia de fecha 3 de marzo de 2017, que contiene el fallo del tenor literal siguiente:

«Fallo: Estimando íntegramente la demanda promovida por la representación procesal de la menor de edad, la niña Salma Yraya Nbito, a instancia de su madre, Francisca Aracely Torres Mayorga, se realizan los siguientes pronunciamientos:

Primero. — Debo decretar y decreto la privación de la autoridad familiar (la patria potestad en el Código Civil) de la menor de edad, la niña Salma Yraya Nbito, a su padre, Driss Nbito, debiendo satisfacer a Francisca Aracely Torres Mayorga, en concepto de pensión de alimentos por la menor, objeto de autos, la cantidad de 150 euros mensuales, que deberán ser satisfechos los días 1 al 5 de cada mes, en la cuenta corriente que la misma designe al efecto, cantidad que se actualizará anualmente conforme a las variaciones del IPC.

Segundo. — Debo atribuir y atribuyo exclusivamente la autoridad familiar (la patria potestad en el Código Civil) de la menor de edad, la niña Salma Yraya Nbito, a la demandante, su madre, Francisca Aracely Torres Mayorga, incluyendo la guarda y custodia de la misma.

Tercero. — Líbrense las necesarias comunicaciones al Registro Civil de Zaragoza, donde consta inscrito el nacimiento de la demandante, Salma Yraya Nbito, en esa ciudad, con fecha 20 de octubre de 2006, en su sección 1.ª, tomo 01151 y página 033.

Cuarto. — Debo condenar y condeno al demandado Driss Nbito al pago de costas procesales derivadas de este procedimiento.

Notifíquese la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en los artículos 458 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de apelación en el plazo de veinte días ante este Juzgado y que se sustanciará por el trámite previsto al efecto para el juicio verbal y respecto al cual lo resolverá, en su caso, la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Zaragoza, si bien para interponerlo será necesaria la previa constitución del depósito de 50 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, debiéndose acreditar dicha consignación en el momento de formulación sin cuya acreditación no se admitirá a trámite.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación a las actuaciones originales para su notificación y cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo».

Y como consecuencia del ignorado paradero Driss Nbito, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Zaragoza, a ocho de marzo de dos mil diecisiete. — El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO NÚM. 14 Núm. 2.359

Doña Ana Rosa Igea Martínez, secretaria judicial del Juzgado de Primera Instancia número 14 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento de juicio verbal número 491/2016-C2, seguido a instancia de Lorena Franco Sánchez frente a Me-Gym Barcelona Boig, S.L., se ha dictado sentencia en fecha 27 de octubre de 2016 estimatoria de la demanda, contra la que no cabe interponer recurso alguno.

Y encontrándose dicha demandada Me-Gym Barcelona Boig, S.L., en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma a la misma.

Zaragoza, a trece de marzo de dos mil diecisiete. — La secretaria judicial, Ana Rosa Igea Martínez.

JUZGADO NÚM. 18 Núm. 2.335

Doña María Carmen Martínez Carnicer, secretaria judicial del Juzgado de Primera Instancia número 18 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el presente procedimiento de juicio verbal núm. 387/2016-B, seguido a instancia de Allianz Cía., frente a Félix José Sánchez González, se ha dictado sentencia en fecha 3 de marzo de 2017, contra la que no cabe interponer recurso alguno.

Y encontrándose dicho demandado Félix José Sánchez González en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo, estando dicho acto a su disposición en este Juzgado, donde podrá tener conocimiento íntegro del acto.

Zaragoza, a tres de marzo de dos mil diecisiete. — La secretaria judicial, María Carmen Martínez Carnicer.

Juzgados de Instrucción

JUZGADO NÚM. 8 Núm. 2.305

Don César Augusto Alcalde Sánchez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción número 8 de Zaragoza;

Da fe: Que en el juicio inmediato sobre delitos leves número 145/2016 se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva es la siguiente:

«Fallo: Debo condenar y condeno a Fátima Zahraa Charradi, como autora criminalmente responsable de un delito de hurto, precedentemente definido, a la pena de treinta días de multa, con una cuota diaria de 4 euros, que en caso de impago quedarán sujetas a una responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas diarias no satisfechas, así como al pago de las costas procesales causadas.

Hágase entrega definitiva de los efectos sustraídos a su propietario.

Notifíquese la presente resolución al Ministerio fiscal y a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación, en el plazo de cinco días desde su notificación, a resolver por un magistrado de la Audiencia Provincial de Zaragoza.

Así por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en esta primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo».

Y para que conste y sirva de notificación a Fátima Zahraa Charradi, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOPZ, expido el presente en Zaragoza, a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — El letrado de la Administración de Justicia, César Augusto Alcalde Sánchez.

Juzgados de lo Social

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de notificación

Núm. 2.382

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 568/2016 de este Juzgado de lo Social, sobre cantidad, se ha dictado resolución, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro.

Contra dicha resolución cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Frozen Business, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de notificación

Núm. 2.383

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 169/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ana Pilar Gutiérrez Ruiz contra Fundación Sumun Factor de Ayuda a la Dependencia e Impulso 3000 Servicios y Soluciones Laborales, S.L., sobre cantidad, se ha dictado sentencia de fecha 7 de marzo de 2017, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro en la Secretaría de este Juzgado.

Contra dicha sentencia no cabe recurso de suplicación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Impulso 3000 Servicios y Soluciones Laborales, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ y en el "Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona".

Zaragoza, a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de notificación

Núm. 2.384

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 35/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Rafael Félix Gimeno Giménez contra Maxibar, S.C., y Luis Javier Valdez, sobre cantidad, se ha dictado resolución de fecha 10 de marzo de 2017, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro.

Contra dicha resolución cabe recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Maxibar, S.C., y Luis Javier Valdez, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 2

Núm. 2.385

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 197/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Juan Carlos Borobia Sierra contra la empresa La Quinta 2014, S.L., sobre cantidad, se ha dictado decreto de insolvencia, cuyo contenido íntegro se encuentra a

su disposición en este Juzgado, y contra el que podrá interponerse recurso de revisión ante quien dicta esta resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Y para que sirva de notificación en legal forma a La Quinta 2014, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a ocho de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2**Núm. 2.386**

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el procedimiento ordinario número 874/2016, seguido sobre reclamación de cantidad a instancia de Rebeca Baztán Castell contra la empresa Café París Sanclemente, S.L., en los que interviene como parte el Fondo de Garantía Salarial, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 LJS, citar a la demandada Café París Sanclemente, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 14 de septiembre de 2017, a las 10:40 horas, en la sala 38 de este Juzgado (Ciudad de la Justicia, recinto Expo), para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Asimismo, se le requiere la aportación al acto del juicio de los siguientes documentos: Justificante de pago de los salarios que se reclaman. Aperciéndole, de que si los citados documentos no se aportan al juicio sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones de la parte contraria en relación con la prueba acordada (art. 94.2 LJS).

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

Y para que sirva de citación y requerimiento a Café París Sanclemente, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a siete de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2**Núm. 2.387**

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 149/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Marta Gómez Abanades contra la empresa Berca Patrimonio, S.L., sobre despido disciplinario, se han dictado auto y decreto despachando ejecución, cuyo contenido íntegro se encuentra a su disposición en este Juzgado, y contra el que podrá interponerse recurso de revisión ante quien dicta esta resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Berca Patrimonio, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a siete de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2**Núm. 2.388**

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de despido/ceses en general número 286/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Delfina Rondo

Matzen contra la empresa Ye Ye Guillén, S.L., siendo parte el Ministerio fiscal, sobre despido disciplinario, se ha dictado resolución, quedando a su disposición en la Secretaría del Juzgado, contra la que podrá interponerse recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la oficina judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Grupo Santander a nombre de esta oficina judicial con el número 4914-0000-64-0286-16, debiendo hacer constar en el campo "concepto" la indicación "recurso", seguida del código "34 Social suplicación", acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso, así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la misma cuenta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta oficina judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso al momento de anunciarlo.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ye Ye Guillén, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2**Núm. 2.389**

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 196/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Juan Carlos Borobia Sierra contra la empresa La Quinta 2014, S.L., sobre extinción por voluntad de trabajador, se ha dictado decreto de insolvencia, cuyo contenido íntegro se encuentra a su disposición en este Juzgado, y contra el que podrá interponerse recurso de revisión ante quien dicta esta resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Y para que sirva de notificación en legal forma a La Quinta 2014, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 2**Núm. 2.390**

Doña Pilar Zapata Camacho, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de despido/ceses en general número 507/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Solvey Yorely Torres Sánchez contra Fondo de Garantía Salarial, Grupo Lavallo, S.C., Juan Gabriel Leonardi, Santiago Marina Estepa y Lavallo Comercio, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado sentencia número 55/2017, de fecha 8 de marzo de 2017, haciendo saber que en la oficina judicial el interesado podrá tener conocimiento íntegro del acto.

Modo de impugnación: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la oficina judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Grupo Lavallo, S.C., y Juan Gabriel Leonardi, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Pilar Zapata Camacho.

JUZGADO NÚM. 3**Núm. 2.348**

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Antonio Ríos Marcén contra Autocares

Íñigo Martínez, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación de cantidad, registrado con el número de procedimiento ordinario 96/2017, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 LJS, citar a Autocares Íñigo Martínez, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 20 de julio de 2017, a las 11:10 horas, en Ciudad de la Justicia (recinto de la Expo Zaragoza, avenida de José Atarés, edificio Vidal de Canellas, sala de vistas número 33), para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

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

Y para que sirva de citación a Autocares Íñigo Martínez, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a ocho de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 4

Núm. 2.324

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

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 17/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Florin Cernavski contra la empresa Occidental Ibérica Renovables, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Occidental Ibérica Renovables, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a siete de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4

Núm. 2.391

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

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 416/2016 y que se encuentra en este Juzgado a su disposición, se ha dictado sentencia con fecha 9 de marzo de 2017, haciendo saber a la parte que se encuentra en domicilio desconocido que contra dicha sentencia no cabe interponer recurso alguno.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la

oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Carlos Jarreta Perales, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a nueve de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 5

Núm. 2.325

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 323/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ricardo Baucells Cases contra la empresa Servicios Asistenciales Alfamén, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre cantidad, se ha dictado con fecha 2 de marzo de 2017 sentencia, contra la cual no cabe interponer recurso de suplicación, cuya copia queda a disposición de la demandada en la Secretaría de este Juzgado.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Servicios Asistenciales Alfamén, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ.

Zaragoza, a tres de marzo de dos mil diecisiete. — El letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Esteras Pérez.

Juzgados de Vigilancia Penitenciaria

JUZGADO NÚM. 2

Núm. 2.304

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, dictada en expediente TRA 736/2016-C, seguido en este Juzgado sobre cumplimiento de quince jornadas de trabajos en beneficio de la comunidad a que fue condenado Francisco Javier Villuendas Álvarez, recayó auto de 16 de diciembre de 2016, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Tener por incumplida la pena de trabajos en beneficio de la comunidad impuesta al penado Francisco Javier Villuendas Álvarez en la ejecutoria número 1/2015 del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 de La Almunia de Doña Godina, quedando sin efecto el plan de cumplimiento que se comunicó a este Juzgado por el SGPM de Zaragoza, debiendo, en consecuencia, una vez sea firme este auto, remitirse testimonio íntegro del expediente al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 de La Almunia de Doña Godina, ejecutoria número 1/2015, por si procediere la ejecución de la pena principal en la totalidad, parte o proporción incumplida, haciendo constar que, según obra en autos, no ha cumplido ninguna jornada y al Servicio de Gestión de Penas y Medidas Alternativas informándosele de que esta resolución supone la imposibilidad de que el penado se reincorpore al cumplimiento de las jornadas, circunstancia que deberán comunicar a la entidad correspondiente».

Y para que tenga lugar lo acordado, se expide el presente en Zaragoza, a ocho de marzo de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia.

BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Envío de originales para su publicación:
Excmo. Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General)
Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

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



TARIFAS Y CUOTAS

(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

1. Anuncios:

- 1.1. Cuando se remitan por correo electrónico o en soporte informático y cumplan las prescripciones técnicas establecidas en el Reglamento de gestión del BOPZ, de forma que permita su recuperación sin necesidad de realizar ningún trabajo de composición y montaje:
 - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,025 euros**.
 - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,050 euros**.
- 1.2. Cuando se remitan en soporte papel y sea necesario transcribir el texto del anuncio:
 - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,0300 euros**.
 - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,0600 euros**.

2. Información en soporte electrónico:

- 2.1. Cada página de texto de una disposición o anuncio: **0,05 euros**.
- 2.2. Si se facilita en disquete, además: **1 euro**.
- 2.3. Si se facilita en CD-ROM, además: **3 euros**.

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

4. Suscripción al BOPZ en formato papel: **50 euros/mes**.