

6. El personal interino y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural, que preste servicio en este Ayuntamiento disfrutarán la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año respectivamente.

7. Cuando dentro del período vacacional se cerrase algún centro de trabajo, el personal que preste sus servicios en el mismo disfrutará de sus vacaciones dentro de esas fechas, si las necesidades del servicio lo permiten.

8. El personal que por razones del servicio no haya podido disfrutar de sus vacaciones durante el tiempo dispuesto podrá disfrutar de las vacaciones hasta el 15 de enero del siguiente año, previa autorización del responsable del Servicio.

#### Art. 15. *Permisos.*

El empleado público podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Cuatro días hábiles por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos y demás parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de siete debidamente justificados

b) Cuatro días hábiles por enfermedad grave intervención quirúrgica, accidente del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y hermanos, ampliable hasta siete debidamente justificados y dos por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres o hermanos.

c) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

d) El tiempo indispensable para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración.

Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración.

Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Caspe.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Los días que sean necesarios por exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo, excluyendo las oposiciones a otras administraciones o empresas.

i) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

j) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

El personal laboral tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo, para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento, y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

k) Durante un máximo de seis días al año para asistir a los cursos, congresos, seminarios que tengan relación con su puesto de trabajo, reuniones de carácter profesional o sindical, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y coincidan con la jornada de trabajo.

l) Comisiones de trabajo. Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado en comisión de servicio directamente por el alcalde o comisión de régimen interior, debiéndose abonar en dicho caso la indemnización en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

m) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras (mientras dure la hospitalización).

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados públicos que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Alcaldía.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación solo los estrictamente necesarios.

Estos permisos serán comunicados por el responsable del servicio a la Alcaldía y serán concedidos automáticamente, siempre que se aporte la justificación oportuna, se adjunte al parte de ausencia.

El señor alcalde levanta la sesión, siendo las 10:00 horas.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido la presente acta con el visto bueno del señor alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Caspe, don Jesús Antonio Senante Macipe, M.<sup>º</sup> Lucía Serra Sierra, presidenta del comité de empresa, y el secretario, Miguel Jarrod Ortiz.

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Empresa Frutas Aqua SAT 9988

Núm. 2.859

*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 Frutas Aqua SAT 9988.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Frutas Aqua SAT 9988 para los años 2016 a 2018 (código de convenio 50100132012013), suscrito el día 8 de marzo de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 13 de marzo de 2017, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 27 de marzo de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.* — El presente convenio colectivo sindical de trabajo obliga al único centro de trabajo, situado en calle Alguero, 3, del polígono Plaza, en Zaragoza, de la Sociedad Agraria de Transformación (Frutas Aqua).

Art. 2.º *Ámbito personal.* — El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los diferentes centros de trabajo que posee la empresa mencionada en el artículo 1.º de este convenio.

Art. 3.º *Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y su duración será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2018.

Art. 4.º *Denuncia.* — El convenio deberá denunciarse con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento, previa comunicación a la otra parte.

Una vez sea denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Art. 5.º *Comisión paritaria.* — 1. De conformidad en lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa, de conformidad con las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión estará compuesta por el representante de los trabajadores y un representante de la empresa firmantes de este convenio colectivo.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones: La comisión paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1 a), b) y d), cuando lo sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La comisión paritaria será convocada por la secretaria de la comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención de la comisión paritaria, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formuladas afectara a cualquiera de los miembros de la comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la comisión paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 66% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija el domicilio de la empresa.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria: Las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general, siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este convenio colectivo, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

En todo caso deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Art. 6.º *Globalidad*. — Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las normas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dicha norma y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Art. 7.º *Clasificación de personal según su permanencia*.

a) Fijos:

Aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una manera continuada y permanente se considerarán fijos.

b) Fijos discontinuos:

Aquellos trabajadores que realicen trabajos normales y propios del sector de actividad discontinua de cada campaña de mayo a octubre se considerarán fijos discontinuos.

Tendrán la consideración de personal fijo discontinuo aquellos que hayan desarrollado su actividad laboral para la empresa en sus diferentes campañas durante tres años consecutivos. Al inicio del cuarto año de llamamiento se considerará fijo discontinuo.

En el supuesto de que un trabajador sea convocado y rechace la oferta deberá volver a estar durante tres campañas consecutivas para considerarse fijo discontinuo, no se computarán las campañas realizadas con anterioridad a la convocatoria.

c) Eventual:

Aquellos que sin tener relación permanente con la empresa son contratados por un tiempo determinado, por circunstancias del mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de campaña o temporada, aunque se trate de una actividad normal de la empresa, se considerarán eventuales.

d) Eventual a tiempo parcial:

Aquellos trabajadores que por las circunstancias señaladas en el apartado anterior sean contratados por un tiempo determinado para trabajar un número específico de horas al día o la jornada habitual de trabajo en la actividad se considerarán como eventuales a tiempo parcial.

Art. 8.º *Clasificación de personal según su función*.

a) Nivel 1: Personal directivo.

b) Nivel 2: Mandos intermedios.

c) Nivel 3: Encargado, carretillero de 1.ª, personal de mantenimiento.

d) Nivel 4: Auxiliar administrativo, auxiliar de calidad, envasador de 1.ª, carretillero de 2.ª, cajero, balseiro.

e) Nivel 5: Envasador de 2.ª, mozo de almacén, limpiador.

Art. 9.º *Período de prueba*.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de dos meses para el personal directivo, un mes para los mandos intermedios y de quince días efectivamente trabajados para el resto de personal.

Art. 10.º *Jornada de trabajo*.

La jornada de trabajo anual será de 1.775 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio. Para los meses comprendidos entre mayo y septiembre, ambos incluidos, la jornada diaria de trabajo podrá ampliarse más de ocho horas diarias, respetando el descanso de doce horas entre jornada y jornada, y marcándose hasta un máximo de cincuenta horas semanales de lunes a sábado. Todas las horas que sobrepasen las cincuenta horas semanales se considerarán horas extraordinarias.

Se incluye en la jornada quince minutos de pausa no retribuidos para los trabajadores que desarrollen su trabajo de forma continuada y/o que hayan realizado una jornada de cinco o más horas consecutivas.

Art. 11.º *Vacaciones*.

Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio con una antigüedad mínima de un año en la empresa disfrutarán de un total de veintidós días laborables de vacaciones. Durante los meses de mayo a septiembre podrán disfrutar de un máximo de siete días laborables; el resto de días los disfrutarán entre los meses de octubre a abril, con el fin de evitar perjuicios a la empresa durante los meses de más actividad laboral. Para aquellos trabajadores que no alcance el año en la empresa, el disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Para los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el importe de las vacaciones está prorrateado dentro del salario hora de las tablas anexas.

Art. 12.º *Retribuciones*.

El salario que percibirán los trabajadores afectados por este convenio será el que figura en las tablas salariales anexas.

Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos percibirán el salario hora que se especifica también en las tablas salariales y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extraordinarias, domingos y festivos.

Los trabajadores eventuales y los fijos discontinuos recibirán al finalizar la campaña indemnización por fin de campaña de doce días de salario por año trabajado.

Art. 13.º *Complemento personal de antigüedad-antigüedad consolidada*.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, no se devengará por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto consolidado.

La cantidad por dicho concepto quedará reflejada en el recibo de salarios de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de "ad personam", no siendo absorbible ni compensable.

A partir de la publicación del convenio, y con efectos de dicha fecha, se revalorizará en el mismo porcentaje que sean incrementados los salarios.

Art. 14.º *Horas extraordinarias*.

Por cada hora de trabajo que sobrepasen las cincuenta horas semanales se abonará el 50% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

En el caso de domingos y festivos, el importe de hora extraordinaria será del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Art. 15.º *Pagas extraordinarias*.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre están prorrateadas en el salario especificado en las tablas anexas.

Art. 16.º *Nocturnidad*.

Las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas serán consideradas como nocturnas. Dichas horas serán remuneradas con un 20% más sobre el valor del salario base/hora.

Art. 17.º *Complementos salariales*.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base del grupo.

Art. 18.º *Incapacidad temporal (IT)*.

En caso de accidente de trabajo, incluyendo los accidentes "in itinere", la empresa garantiza a los trabajadores que de acuerdo con la normativa general de la Seguridad Social tengan derecho a la prestación de incapacidad temporal un complemento de hasta el 100% de su salario real.

Art. 19.º *Trabajadoras embarazadas*.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán diez minutos de descanso por cada dos horas de trabajo. Estas trabajadoras quedan excluidas de los trabajos en palets, cajas u otros puestos que pudiesen ser perjudiciales para su salud.

La envasadoras embarazadas podrá pedir una reducción de su jornada a seis horas, con la reducción proporcional del su salario.

Art. 20.º *Licencias y permisos*.

El empresario concederá permiso a todos los trabajadores que lo soliciten sin pérdida de sus retribuciones, en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del cónyuge, tres días. Cinco días en caso de desplazamiento a otra localidad.

b) Por fallecimiento de hijos, tres días. Cinco días en caso de desplazamiento a otra localidad.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

d) Por enfermedad grave con hospitalización con anestesia general o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si hay desplazamiento a otra localidad, cinco días naturales.

e) Por nacimiento de hijo o adopción legal, dos días naturales.

f) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente establecida, quince días laborables.

g) Por traslado de domicilio, un día.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

j) Las parejas de hecho legalmente establecidas tendrán la misma consideración que los matrimonios, a efectos de poder acogerse a los permisos y licencias que aparecen en este convenio colectivo.

Art. 21.º *Asuntos propios*.

Los trabajadores dispondrán de dos días anuales de asuntos propios remunerados y no recuperables.

Art. 22.º *Ropa de trabajo*.

Se entregará toda aquellos EPI que la mutua de accidentes y el comité de prevención designe como necesaria.

Art. 23.º *Cese del trabajador*.

Aquellos trabajadores que hayan superado el período de prueba deberán preavisar a la empleadora con un plazo de quince días cuando sea su intención

abandonar la empresa sin que haya finalizado su contrato. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a descontar un día de su salario real por cada día de incumplimiento de preaviso.

Art. 24.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones convenidas en el presente convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo por mejora pactada, resolución administrativa o gubernamental, imperativo legal o jurisprudencia contencioso-administrativa.

Las disposiciones legales futuras dimanantes de un convenio que fuera de aplicación, en caso de concurrencia en todo o en parte con lo aquí regulado, solo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, resultaran más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el presente convenio.

En el caso de que existiese algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de las mismas categorías profesionales, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose un carácter estrictamente personal, y solamente para los empleados a quienes afecten, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 25.º *Régimen disciplinario.*

• Graduación de faltas:

1. Se considerarán como faltas leves:

a) El incumplimiento de las normas de calidad e higiene explicadas y anunciadas en la empresa según su protocolo de calidad.

b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

c) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

d) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advenido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

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

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en malcría de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) del presente artículo.

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

Art. 26.º *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 27.º *Limpieza de instalaciones.*

La empresa se compromete a instaurar un mecanismo de limpieza de las instalaciones satisfactorio para todas las partes.

Art. 28.º *Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.*

Las empresas contratarán un seguro a favor de sus trabajadores de doce mil quinientos euros (12.500 euros) por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, siempre que estas se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y siempre y cuando el trabajador cause baja en la empresa. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador, según la legislación vigente.

Art. 29.º *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

Se podrá inaplicar el régimen salarial e incrementos previsto en este convenio cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores de su empresa, el comité de empresa, delegados de personal o, en su caso, la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito, y en ella se incluirán los siguientes documentos:

— Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo. Deberá adjuntarse la documentación legal pertinente. Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

La inaplicación pactada por las partes tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En el caso de desacuerdo, se acudirán para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de

Aragón (ASECLA), cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Art. 30.º *Salud laboral*.

Las partes afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Art. 31.º *Derecho supletorio*.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Art. 32.º *Solución extrajudicial de conflictos colectivos*.

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

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

### ANEXO 1. TABLA SALARIAL 2016 (Incremento del 0,6%)

Trabajadores fijos				
Niveles	Salario Bruto Mes	P.E. Verano	P.E. Navidad	Total Mes
Nivel 1	1.330,89	110,91	110,91	1.552,71
Nivel 2	1.013,29	84,44	84,44	1.182,17
Nivel 3	774,80	64,56	64,56	903,92
Nivel 4	746,38	62,20	62,20	870,78
Nivel 5	730,31	60,85	60,85	852,01

Por horas	Trabajadores eventuales y fijos discontinuos			
Nivel	Salario Bruto Hora	P.E. Verano	P.E. Navidad	Total hora
Nivel 1	--	--	--	--
Nivel 2	--	--	--	--
Nivel 3	5,44	0,63	0,63	6,70
Nivel 4	4,98	0,58	0,58	6,14
Nivel 5	4,53	0,53	0,53	5,59

### ANEXO 2. TABLA SALARIAL 2017 (Incremento del 1,6%)

Trabajadores fijos				
Niveles	Salario Bruto Mes	P.E. Verano	P.E. Navidad	Total Mes
Nivel 1	1.352,18	112,68	112,68	1.577,54
Nivel 2	1.029,50	85,79	85,79	1.201,08
Nivel 3	787,20	65,60	65,60	918,40
Nivel 4	758,32	63,19	63,19	884,70
Nivel 5	741,99	61,83	61,83	865,65

Por horas	Trabajadores eventuales y fijos discontinuos			
Nivel	Salario Bruto Hora	P.E. Verano	P.E. Navidad	Total hora
Nivel 1	--	--	--	--
Nivel 2	--	--	--	--
Nivel 3	5,53	0,64	0,64	6,81
Nivel 4	5,06	0,59	0,59	6,24
Nivel 5	4,60	0,54	0,54	5,68

### ANEXO 3. TABLA SALARIAL 2018 (Incremento del 1,6%)

Trabajadores fijos				
Niveles	Salario Bruto Mes	P.E. Verano	P.E. Navidad	Total Mes
Nivel 1	1.373,81	114,48	114,48	1.602,77
Nivel 2	1.045,97	87,16	87,16	1.220,29
Nivel 3	799,80	66,64	66,64	933,08
Nivel 4	770,45	64,20	64,20	898,85
Nivel 5	753,86	62,82	62,82	879,50

Por horas	Trabajadores eventuales y fijos discontinuos			
Nivel	Salario Bruto Hora	P.E. Verano	P.E. Navidad	Total hora
Nivel 1	--	--	--	--
Nivel 2	--	--	--	--
Nivel 3	5,61	0,65	0,65	6,91
Nivel 4	5,14	0,60	0,60	6,34
Nivel 5	4,67	0,55	0,55	5,77

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

#### ANENTO

Núm. 2.997

De conformidad con lo establecido en el artículo 212 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública la cuenta general del ejercicio 2016, con sus justificantes, y el informe de la Comisión Especial de Cuentas por término de quince días. Durante este plazo y ocho días más se admitirán los reparos que puedan formularse por escrito, que serán examinados por dicha comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiéndose un nuevo informe.

Anento, a 28 de marzo de 2017. — El alcalde-presidente.

#### ARÁNDIGA

Núm. 3.018

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la utilización de edificios, locales e instalaciones municipales y por la que se fija el precio público por el uso, por acuerdo plenario de fecha 2 de abril de 2017, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y demás legislación concordante, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinada y presentarse las reclamaciones o sugerencias que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las reclamaciones o sugerencias que se estimen pertinentes.

En caso de no presentarse reclamaciones o sugerencias en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación inicial de la mencionada Ordenanza, sin necesidad de acuerdo expreso por el Pleno.

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.

Arándiga, a 3 de abril de 2017. — El alcalde-presidente, Emilio Francisco Garza Trasobares.

#### BORJA

Núm. 3.020

*ANUNCIO sobre la aprobación del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2017 y fijación del período de cobranza.*

Por resolución de Alcaldía de fecha 4 de abril de 2017 se ha aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2017 por un importe de 276.885,23 euros.

Dicho padrón se expone al público por un plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al de su publicación de este anuncio en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en la oficina de intervención, situada en la segunda planta del Ayuntamiento.

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas en él, podrá formularse recurso de reposición ante el alcalde en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública.

El plazo de ingreso, en período voluntario de la citada tasa, se extenderá desde el 17 de abril al 16 de junio de 2017. Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período voluntario no hayan recibido la documentación del pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados se cargarán en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago, se iniciará el período ejecutivo, que de acuerdo con el artículo 161.4 de la Ley General Tributaria, determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de esa misma Ley.

Borja, a 4 de abril de 2017. — El alcalde, Eduardo Arilla Pablo.

#### BORJA

Núm. 3.021

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 23 de marzo de 2017, el presupuesto general del Ayuntamiento de Borja para este año 2017, así como sus bases de ejecución y plantilla de personal, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Transcurrido el citado plazo sin que se formule reclamación alguna quedará definitivamente aprobado.

Borja, a 4 de abril de 2017. — El alcalde, Eduardo Arilla Pablo.