

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Servicios Públicos y Personal

Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos
Unidad de Policía Urbana

Núm. 5.213

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 hace público el siguiente acuerdo de aprobación de Plan de autoprotección adoptado por el ilustrísimo señor teniente-alcalde consejero del Área de Servicios Públicos y Personal con fecha 23 de mayo de 2017.

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

360448/17. Gobierno de Aragón, para edificio de oficinas en calle Costa, 18.

Zaragoza, a 30 de mayo de 2017. — El secretario general; P.D.: El técnico-jurídico de la Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos, Eduardo Bermudo Fustero.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Núm. 5.233

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por la que se otorga la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción de una instalación eléctrica en término municipal de Zaragoza (AT 094/2016).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de líneas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Ayuntamiento de Zaragoza para instalar un centro de transformación de tipo interior, destinado a suministrar energía eléctrica a complejo municipal de protección animal del peticionario y situado en término municipal de Zaragoza, polígono Empresarium, calle Romero, 22, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan a continuación, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don Ricardo Navarro Carroquino, con presupuesto de ejecución de 37.823,56 euros.

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución otorga la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción de la instalación solicitada, con las siguientes condiciones:

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

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

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

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

Características de la instalación

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

—Potencia: 160 kVA.

—Tensiones: 15/0,380/0,220 kV.

—Tipo: Interior, en caseta prefabricada, con seis celdas metálicas aisladas en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

RECINTO ERZ ENDESA:

—Dos celdas de línea, cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con seccionador de p.a.t.

—Una celda de seccionamiento abonado, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con seccionador de p.a.t.

RECINTO ABONADO:

—Una celda de remonte.

—Una celda de protección, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 400 A, con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de p.a.t.

—Una celda de medida, con el equipo de medida en alta tensión.

—Un transformador trifásico de 160 kVA.

Zaragoza, 26 de mayo de 2017. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Yuma, S.A.

Núm. 5.215

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 Yuma, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Yuma, S.A., para los años 2017 y 2018 (código de convenio 50001182011986), suscrito el día 8 de marzo de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 19 de mayo 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, 6 de junio de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º El presente convenio establece y regula las normas básicas de las condiciones de trabajo de la empresa Yuma, S.A., con domicilio en polígono de Malpica, calle D, parcelas 26 y 27, de Zaragoza, y dedicada a la confección de tiendas para campin, artículos para el deporte de montaña, mochilas, bolsas de viaje y deportivas y artículos para la caza.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

Este convenio acogerá en su ámbito a todos los trabajadores de la empresa Yuma, S.A., tanto a los que actualmente presten sus servicios como a los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en la misma, con las excepciones de las personas vinculadas a la misma por relaciones no laborales y cargos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, capítulo 1.º, artículo 1.º, punto 3, apartados C, D y E.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

1. La vigencia de este convenio será de dos años.

2. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

3. Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2017 y se extenderán hasta el 31 de diciembre del año 2018.

Art. 4.º *Incremento salarial.*

Se pacta un incremento salarial para 2017 de 0,50% aplicado sobre las tablas salariales de 2016, y para el año 2018, un incremento salarial de 0,50% aplicado sobre las tablas salariales de 2017 (anexos del I al IV).

Art. 5.º *Denuncia.*

El convenio se entenderá prorrogado a finales de 2018, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al plazo máximo de duración pactado. Se comenzarán las negociaciones a principios del año siguiente (2019) a la finalización del de la vigencia.

En caso de denuncia se mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

Art. 6.º *Garantías "ad personam".*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del acto de su contenido, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 7.º *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para todo el personal, siendo el horario de 7:00 a 15:00 horas (incluido el cuarto de hora del almuerzo, que no se recupera). De acuerdo con el calendario laboral pactado, las horas anuales será el resultado de multiplicar ocho horas al día por el número de días de trabajo efectivo en 2017.

Para este año se acuerda un cómputo de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, con los siguientes días festivos acordados con el comité de empresa:

- 3, 4 y 5 de enero de 2017.
- 17 de abril de 2017.
- 9, 10 y 11 de octubre de 2017.
- 7 de diciembre de 2017.

De acuerdo con el calendario laboral pactado, las horas anuales para el año 2018 será el resultado de multiplicar ocho horas al día por el número de días de trabajo efectivo en 2018.

Para el año 2018 se acuerda un cómputo de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, los días festivos para 2018 se acordarán a finales de 2017 con el comité de empresa.

La empresa, con independencia del calendario pactado, podrá señalar cuando las necesidades de producción lo requieran, una ampliación de la jornada

hasta un máximo de nueve horas diarias, y hasta un máximo de treinta y cinco horas al año, sin que ello modifique el cómputo anual de las horas de trabajo efectivo. Para hacer uso de esta ampliación de la jornada será único requisito ponerlo en conocimiento de los trabajadores con cinco días de antelación a su implantación.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores.

8. I. La organización del trabajo comprende las siguientes normas enunciativas:

1. La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, del rendimiento establecido.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la actividad del trabajador.

3. La fijación de los índices de desperdicios y la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

4. La vigencia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro de la jornada laboral establecida.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

En los casos de traslado individual de un puesto de trabajo a otro se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador trasladado el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

b) Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

6. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también será de aplicación para aquellas otras que experimenten como consecuencia un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal, siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

7. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate. Si durante el período de prueba se obtuviesen actividades superiores a lo normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

En el caso de que las tarifas no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

10. La fijación de la fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente.

8. II. Procedimiento de implantación o modificación:

A la hora de implantar un sistema de incentivos se tomará como base la actividad normal que se viniera realizando en periodos de actividad normal al cual corresponde el salario fijado en el presente convenio, y podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación de los trabajadores con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado y por escrito de la representación legal de los trabajadores de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de los trabajadores o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación legal de los trabajadores.

5. Los trabajadores y en el plazo de veinte días, podrán recurrir ante la autoridad laboral competente contra la resolución de la empresa, la cual remitirá a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

6. Informar obligatoriamente a cada trabajador de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

7. En caso de disconformidad en lo referente a la implantación o modificación se estará a lo que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

8.III. Revisión de incentivos:

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

1. Cuando las cantidades de trabajo establecidas a actividad óptima superen el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

2. Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambios en los métodos de trabajo.

Art. 9.º *Definiciones.*

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 o 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad incluido tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

7. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en que el operario no pueda desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

10. Trabajo limitado es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a la actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Art. 10.º Por la influencia que puede suponer en la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo, se prohíbe de forma expresa a los trabajadores afectados por este convenio, la realización de obra o trabajos, por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las industrias de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, artículos de deporte, campin, montaña, viaje, caza y vestimenta deportiva, supusieran actos de concurrencia y colaboración con quienes la hagan.

Art. 11.º *Rendimiento pactado.*

El rendimiento normal que corresponde con la denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique y pueda interpretarse como dejación de este derecho.

1. Para establecer el incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

2. El rendimiento normal e incentivos establecidos por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que esta realiza, de no ser aceptados por los trabajadores, se someterá a juicio y conocimiento de la autoridad laboral competente.

3. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base del convenio y la antigüedad que corresponda a cada caso.

4. Los incentivos podrán ser colectivos (sección grupos, etc.) o individuales según determine la empresa.

5. La empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualesquiera otras causas de índole subjetiva no obtuvieran el rendimiento debido y perjudicasen ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto del comité de empresa, previamente a la toma de tal decisión.

6. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por sección o trabajador, previa información a los representantes de los trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa.

En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del convenio, más los aumentos que en cada caso les corresponda por antigüedad.

Art. 12.º En todo lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y su Reglamento de los Servicios de Prevención, Decreto 39/1997.

Art. 13.º *Período de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14.º *Ceses y plazos de preaviso.*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá preavisar a esta cuando menos, con la antelación siguiente:

1. Personal obrero y subalterno: Quince días.
2. Personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: Un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que falten para completar el período de preaviso que corresponda, pudiéndose descontar esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito.

Art. 15.º *Vacaciones.*

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que preste sus servicios en esta empresa, disfrutará en concepto de vacaciones anuales treinta días naturales, siempre que lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

Las vacaciones se notificarán a mitad del mes de marzo.

• Para este año 2017 serán: Tres semanas seguidas de agosto (del 31 de julio al 20 de agosto), y los días restantes se distribuyen en el calendario laboral pactado para 2017 (incluido en el art. 7).

• Para el año 2018 se pactarán a finales de 2017.

Las vacaciones, salvo pacto, se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementando con antigüedad y beneficios.

De los treinta días de vacaciones, dos podrán ser señalados libremente por la empresa, no pudiendo ser exigido su disfrute de forma ininterrumpida con los veintiocho.

El personal que trabaja con sistema de remuneración por el trabajo realizado percibirá las vacaciones con el promedio que por dicho concepto haya obtenido en los seis meses anteriores al de disfrute de las mismas.

Art. 16.º *Régimen salarial.*

Independientemente de otros conceptos, de cuantía por categoría profesional, y con carácter de mínimo y máximo, se especificarán para el período de 1.º de enero al 31 de diciembre de 2017, en la tabla anexo I y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018 en la tabla del anexo III.

Art. 17.º *Antigüedad.*

Para el período de vigencia de este convenio, los aumentos retributivos por antigüedad serán calculados para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 sobre las tablas salariales, anexo I. Estos aumentos consisten, para todos los grupos de personal, en trienios del 3% hasta un máximo de nueve trienios.

Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose los tiempos de servicios en las categorías de aprendiz.

Art. 18.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Consistirán en el importe de treinta días la de verano y treinta días la de diciembre.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los siguientes conceptos: Salario base convenio vigente en cada momento, antigüedad y beneficios, en su caso, devengadas para su categoría profesional. Se abonará también el importe correspondiente a incentivos, que previamente se habrán calculado sumando los importes de incentivos de los doce meses anteriores al del cobro de cada paga extraordinaria, esta suma se dividirá entre 365 días; el promedio diario resultante se multiplicará por los días de cobro en cada paga extraordinaria. Deberán ser percibidas antes de las fechas de 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

Serán percibidas en proporción al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

La fecha de devengo para la paga de verano es del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso. Y la de diciembre del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Art. 19.º *Participación en beneficios.*

Se fija en el 9% de las cantidades que en cada momento constituyan el salario del convenio y la antigüedad en su caso.

Art. 20.º *Plus de transporte.*

Yuma, S.A., proporcionará un medio de transporte a los trabajadores. Este medio de transporte, sea el que sea, podrá ser exclusivo y/o compartido

con otras empresas o trabajadores. La empresa asumirá el coste, negociación y organización del mismo, es decir, trayectos y paradas, tratando siempre de adaptarse a las necesidades del personal y de la propia empresa.

En este artículo no se considerará absentismo descontable las ausencias por impuntualidad, siempre que no sobrepasen diez minutos al mes.

Art. 21.º *Ayuda por adquisición de libros.*

La empresa abonará a sus trabajadores por cada hijo matriculado en Enseñanza Primaria y Enseñanza Secundaria Obligatoria y hasta los 18 años si continúan estudiando, en concepto de ayuda para adquisición de libros de texto, la cantidad de 39,07 euros, que serán abonados en el mes de septiembre.

Art. 22.º Los trabajadores tendrán derecho a diecinueve horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico, sea o no de la Seguridad Social, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de horas de trabajo.

De estas diecinueve horas retribuidas cuatro de ellas podrán utilizarse para acompañar al médico a un familiar de primer grado, siempre que la visita esté justificada y no pueda realizarse fuera de horas de trabajo.

Serán retribuidas con las cantidades que a cada trabajador le corresponda por salario base, antigüedad y beneficios.

Art. 23.º *Prendas de trabajo.*

La empresa seguirá entregando a su personal anualmente una prenda adecuada a su clase de trabajo, sin perjuicio de las de protección personal, con la opción en invierno de chalecos, y en verano, camisetas.

Art. 24.º *Permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo total será de cuatro días.

Por intervención quirúrgica con ingreso, esos dos días podrán ser móviles.

En los dos supuestos de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en el que el trabajador necesite hacer un desplazamiento la empresa concede un día más (serán tres en total a sumar a los dos).

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por boda de un hijo o de un hermano un día retribuido, en caso de boda de padres, padres políticos y hermanos políticos, un día sin retribución.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. 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.

g) Dos días para asuntos propios. Estos permisos deberán solicitarse como mínimo con quince días de antelación y por escrito.

La dirección, de acuerdo con las necesidades de la empresa, tomará la decisión oportuna en la concesión de estos días, teniendo en cuenta el número de personas que lo solicitan, la proximidad con algún puente, las repercusiones de dicha ausencia en la cadena de producción, si el día solicitado está dentro de la temporada alta de trabajo y cualquier otra causa que incida en el normal funcionamiento laboral.

i) Los permisos legales concedidos para todo el personal serán reconocidos también para las parejas de hecho.

Art. 25.º *Premios a la jubilación.*

Se establecen los siguientes premios a la jubilación, siempre y cuando el trabajador haya adquirido al menos una antigüedad de veinticinco años en la empresa:

- De 60 a 61 años: 2.404,05 euros.
- De 62 a 63 años: 1.803,04 euros.
- De 64 a 65 años: 1.202,03 euros.

Art. 26.º *Accidente laboral.*

En caso de accidente laboral, la empresa completará las prestaciones básicas de la cantidad aseguradora, hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta el décimo.

Art. 27.º *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 28.º *Comisión paritaria.*

1. Se crea una comisión paritaria de interpretación del convenio, formada por dos representantes de cada una de las partes negociadoras. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación del convenio durante su vigencia. Para la modificación sustancial del convenio colectivo se convocará a la comisión negociadora si hubiese legitimidad legal para poder ejecutar.

2. Plazos: Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores con respecto a la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el art. 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de ocho días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

3. Funciones: Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. En el caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese, se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. Composición: La comisión paritaria estará integrada por dos personas, una por la representación sindical y otra por la representación empresarial, firmantes de este convenio colectivo, actuando una como presidente y otra como secretario.

5. Convocatoria: Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Acuerdos: Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

7. Solución de conflictos: Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente.

Cláusulas adicionales

Primera. — En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO - I:

Tablas salariales del 1 de Enero de 2017 al 31 de Diciembre de 2017, sin antigüedad

SALARIO CONVENIO:

GRUPO A: PERSONAL DE DIRECCION Y JEFES DE SECCION

	EURO/MES	BENEF.	TOTAL AÑO €
Gerencia	1.674,12 €	150,67 €	25.547,10 €
Dir. Comercio Ext. / Compras	1.674,12 €	150,67 €	25.547,10 €
Dir. Comercial	1.395,11 €	125,56 €	21.289,30 €
Dir. Administración	1.206,00 €	108,54 €	18.403,56 €
Dir. Producción	1.185,87 €	106,73 €	18.096,42 €
Dir. Técnico	1.185,87 €	106,73 €	18.096,42 €

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DISEÑO

	EURO/MES	BENEF.	TOTAL AÑO €
Adjunto a diseño	868,87 €	78,20 €	13.259,00 €
Oficial de Primera	868,87 €	78,20 €	13.259,00 €
Oficial de Segunda	805,87 €	72,53 €	12.297,55 €
Auxiliar Administrativo	771,49 €	69,43 €	11.772,92 €

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

	EURO/DIA	BENEF.	TOTAL AÑO €
Jefe de Almacén	30,35 €	2,73 €	14.059,64 €
Oficial de Primera	28,10 €	2,53 €	13.015,74 €
Oficial de Segunda	26,82 €	2,41 €	12.423,26 €
Oficial de Tercera	25,74 €	2,32 €	11.924,83 €
Especialista	25,10 €	2,26 €	11.628,59 €
Peón	24,72 €	2,22 €	11.449,90 €

A estas cantidades habrá que sumar el importe que a cada trabajador le corresponda en concepto de antigüedad, según detallamos a continuación.

GRUPO A: PERSONAL DE DIRECCION Y JEFES DE SECCION

	EURO/MES
Gerencia	50,22 €
Dir. Comercio Ext. / Compras	50,22 €
Dir. Comercial	41,85 €
Dir. Administración	36,18 €
Dir. Producción	35,58 €
Dir. Técnico	35,58 €

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DISEÑO

	EURO/MES
Adjunto a diseño	26,07 €
Oficial de Primera	26,07 €
Oficial de Segunda	24,18 €
Auxiliar Administrativo	23,14 €

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

	EURO/DIA
Jefe de Almacén	0,91 €
Oficial de Primera	0,84 €
Oficial de Segunda	0,80 €
Oficial de Tercera	0,77 €
Especialista	0,75 €
Peón	0,74 €

ANEXO - II:

SALARIO HORA PROFESIONAL 2017:

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DISEÑO

	INCL. PAGA EXTRA €	EXC. PAGA EXTRA €
Adjunto a diseño	6,76 €	5,79 €
Oficial de Primera	6,76 €	5,79 €
Oficial de Segunda	6,27 €	5,37 €
Auxiliar Administrativo	6,00 €	5,14 €

Fórmula = SALARIO MES X 14 ó 12 MENSUALIDADES

1.800,00

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

	INCL. PAGA EXTRA €	EXC. PAGA EXTRA €
Jefe de almacén	7,17 €	6,15 €
Oficial de Primera	6,63 €	5,70 €
Oficial de Segunda	6,33 €	5,44 €
Oficial de Tercera	6,08 €	5,22 €
Especialista	5,93 €	5,09 €
Peón	5,84 €	5,01 €

Fórmula = SALARIO DIA X 425 ó 365 DIAS

1.800,00

ANEXO - III:

Tablas salariales del 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2018, sin antigüedad.

SALARIO CONVENIO:

GRUPO A: PERSONAL DE DIRECCION Y JEFES DE SECCION

	EURO/MES	BENEF.	TOTAL AÑO €
Gerencia	1.682,49 €	151,42 €	25.674,81 €
Dir. Comercio Ext. / Compras	1.682,49 €	151,42 €	25.674,81 €
Dir. Comercial	1.402,09 €	126,19 €	21.395,83 €
Dir. Administración	1.212,03 €	109,08 €	18.495,58 €
Dir. Producción	1.191,80 €	107,26 €	18.186,86 €
Dir. Técnico	1.191,80 €	107,26 €	18.186,86 €

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DISEÑO

	EURO/MES	BENEF.	TOTAL AÑO €
Adjunto a diseño	873,21 €	78,59 €	13.325,25 €
Oficial de Primera	873,21 €	78,59 €	13.325,25 €
Oficial de Segunda	809,90 €	72,89 €	12.359,06 €
Auxiliar Administrativo	775,35 €	69,78 €	11.831,80 €

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

	EURO/DIA	BENEF.	TOTAL AÑO €
Jefe de Almacén	30,50 €	2,75 €	14.129,94 €
Oficial de Primera	28,24 €	2,54 €	13.082,41 €
Oficial de Segunda	26,95 €	2,43 €	12.486,49 €
Oficial de Tercera	25,87 €	2,33 €	11.983,68 €
Especialista	25,23 €	2,27 €	11.685,71 €
Peón	24,84 €	2,24 €	11.508,80 €

A estas cantidades habrá que sumar el importe que a cada trabajador le corresponda en concepto de antigüedad, según detallamos a continuación.

GRUPO A: PERSONAL DE DIRECCION Y JEFES DE SECCION

	EURO/MES
Gerencia	50,47 €
Dir. Comercio Ext. / Compras	50,47 €
Dir. Comercial	42,06 €
Dir. Administración	36,36 €
Dir. Producción	35,75 €
Dir. Técnico	35,75 €

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DISEÑO

	EURO/MES
Adjunto a diseño	26,20 €
Oficial de Primera	26,20 €
Oficial de Segunda	24,30 €
Auxiliar Administrativo	23,26 €

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

	EURO/DIA
Jefe de Almacen	0,92 €
Oficial de Primera	0,85 €
Oficial de Segunda	0,81 €
Oficial de Tercera	0,78 €
Especialista	0,76 €
Peón	0,75 €

ANEXO - IV:**SALARIO HORA PROFESIONAL 2018:****GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DISEÑO**

	INCL.PAGA EXTRA €	EXC. PAGA EXTRA €
Adjunto a diseño	6,79 €	5,82 €
Oficial de Primera	6,79 €	5,82 €
Oficial de Segunda	6,30 €	5,40 €
Auxiliar Administrativo	6,03 €	5,17 €

Fórmula = SALARIO MES X 14 ó 12 MENSUALIDADES

1.800,00

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

	INCL.PAGA EXTRA €	EXC. PAGA EXTRA €
Jefe de almacen	7,20 €	6,18 €
Oficial de Primera	6,67 €	5,73 €
Oficial de Segunda	6,36 €	5,46 €
Oficial de Tercera	6,11 €	5,25 €
Especialista	5,96 €	5,12 €
Peón	5,87 €	5,04 €

Fórmula = SALARIO DIA X 425 ó 365 DIAS

1.800,00

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALARBA**Núm. 5.251**

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 hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y/o sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

Alarba, a 23 de junio de 2016. — La alcaldesa-presidenta, Concepción Pineda Grima.

ALFAJARÍN**Núm. 5.207**

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario del Ayuntamiento de Alfajarín sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la prestación de ayudas de emergencia social, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, con la redacción que se recoge:

- Art. 6.º Punto 3.

DONDE DICE:

«3. Los/las titulares de las prestaciones municipales y otros miembros de la unidad familiar de convivencia independiente suscribirán, si se considera necesario, con los servicios sociales de base un convenio de inserción que recoja las intervenciones o actuaciones específicas en materia de inserción, cuyo contenido será negociado».

Se elimina.

- Art. 8.º

DONDE DICE:

«— Aceptar ofertas de empleo adecuadas. Entendiendo por tales:»

PASA A DECIR:

«— Aceptar ofertas de empleo adecuadas a su perfil».

- Art. 8.

DONDE DICE:

«— Cualquiera que se corresponda con la profesión habitual del solicitante. — Cualquiera coincidente con la profesión desempeñada en su última actividad laboral desarrollada.

— Cualquiera otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas».

Se elimina.

- Art. 12.

DONDE DICE:

«b) Fotocopia de la Tarjeta Sanitaria».

Se elimina.

- Art. 12.

DONDE DICE:

«f) Documento de comparecencia, con los datos del acreedor de la ayuda y firmada por el solicitante».

PASA A DECIR:

«e) Documento de comparecencia, con los datos del acreedor de la ayuda y firmada por el solicitante, en caso de pagar al acreedor».

- Art. 12.

DONDE DICE:

«g) Contrato de arriendo o subarriendo. Factura de alojamiento turístico. Certificado de residencia en centro de acogida. Contrato de hospedaje (acompañados de sus correspondientes recibos)».

PASA A DECIR:

«n) Contrato de arriendo o subarriendo. Certificado de residencia en centro de acogida. Contrato de hospedaje (acompañados de sus correspondientes recibos)».

- Art. 13.

DONDE DICE:

«3. Se podrá crear una Comisión de Bienestar Social, en la que en todo caso figurará un trabajador social, un funcionario municipal y el delegado de Servicios Sociales municipal, la cual decidirá la concesión o no de la ayuda propuesta por los Servicios Sociales fundamentándolo jurídicamente e indicando las causas de desestimación, en su caso».

Se elimina.

- Art. 13.

DONDE DICE:

«4. El alcalde-presidente, visto el informe social y el acta de la comisión valoradora, resolverá la adjudicación de las ayudas de emergencia social en el plazo máximo de un mes. Si transcurrido este plazo no obtiene contestación, se considerará desestimada».

PASA A DECIR:

«3. El alcalde-presidente, visto el informe social, resolverá la adjudicación de las ayudas de emergencia social en el plazo máximo de un mes. Si transcurrido este plazo no obtiene contestación, se considerará desestimada».

- Art. 14. Comisión de Bienestar Social. Se elimina completo.

- Art. 16.

DONDE DICE:

«— Poder satisfacer adecuadamente las necesidades por sí mismo y/o con el apoyo de sus familiares, representante legal o guardadores de hecho».

Se elimina.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ, ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Alfajarín, a 6 de junio de 2017. — El alcalde, Jesús Vicén Falcón.

ALFAJARÍN**Núm. 5.208**

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario del Ayuntamiento de Alfajarín sobre la aprobación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa para uso de la Sala del Focar, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, con la redacción que se recoge:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA PARA USO DE LA SALA DEL FOCAR

Artículo 1.º *Fundamento y naturaleza.*

En uso de las facultades contenidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución, por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora