



SUMARIO

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio del Servicio de Distritos relativo a acuerdo sobre concesión de declaración de interés ciudadano a diferentes entidades 2

Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo del personal laboral de Quinto 2

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Comarca Cinco Villas 11

Cuarte de Huerva 13

Ejea de los Caballeros 13

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 1 (5) 13

Juzgado núm. 3 14

Juzgado núm. 4 (12) 15

Juzgado núm. 7 (2) 16

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Alcaldía

Concejalía Delegada de Participación,

Transparencia y Gobierno Abierto

Servicio de Distritos

Núm. 6.383

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 23 de mayo de 2016, acordó lo siguiente:

- Conceder la declaración de interés ciudadano a las siguientes entidades:
 - Asociación de Vecinos Peramán, de Garrapinillos, con CIF G-99.361.057. (Expediente número 160147/15).
 - Asociación de Vecinos Residencial Parque Venecia, con CIF G-99.365.959. (Expediente número 1209543/15).
 - Asociación Conchita Morera, con CIF G-99.317.570. (Expediente número 1067957/15).
 - Asociación Española de Soldados Veteranos de Montaña, con CIF G-22.192.157. (Expediente número 1067969/15).
 - Asociación Cultural Acrílico XXI, con CIF G-99.383.721. (Expediente número 1012499/15).

Zaragoza, a 1 de junio de 2016. — La jefa del Servicio, María Luisa Lou Yago.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Quinto

Núm. 6.113

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 para el personal laboral del Ayuntamiento de Quinto.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Quinto para los años 2016 al 2017 (código de convenio 50100382012016), suscrito el día 18 de abril de 2016 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.) recibido en este Servicio Provincial el día 2 de abril de 2016, requerida subsanación y presentada esta con fecha 9 de junio de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el 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 15 de junio de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en el Ayuntamiento de Quinto (Zaragoza), de carácter indefinido o temporal. El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Quinto.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación al que se refiere el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio colectivo será de dos años y se extiende desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

Art. 3.º *Denuncia del convenio.*

El presente convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de vencimiento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia del convenio se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo será de catorce meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Art. 4.º *Prórroga.*

Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que

se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicara automáticamente a todo el trabajador afectado por este convenio, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 5.º *Comisión de Seguimiento.*

La Comisión de Seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por un representante de la Corporación y un representante legal de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Quinto.

La Comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia Comisión Negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio. La Comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la Comisión.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establece en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. Si durante la vigencia del convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal, autonómico o local, que afectara a las condiciones de trabajo del personal laboral y en consecuencia a lo regulado en este convenio, se llevará a la comisión de seguimiento.

Art. 7.º *Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 8.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 9.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media (37 horas y 30 minutos) semanales de promedio de computo anual equivalente a 1.642 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas con carácter general de lunes a viernes, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral continuada de seis o más horas de trabajo, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran inhábiles los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando coincidan con sábado alguno de los catorce días inhábiles, automáticamente en compensación, se disfrutará como festivo el día fijado en el calendario laboral que cada año se haya pactado.

Art. 10. *Calendario laboral y horario.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo. Los horarios de trabajo de cada uno de los puestos serán negociados con el representante sindical cada año y tendrán en cuenta los siguientes principios de carácter general:

- a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.
- b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter semestral, la previsión de los horarios y turnos a realizar.
- c) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables a que se refiere el artículo anterior será objeto de compensación con dos días de permiso.

d) Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando, al menos, tres fines de semana al mes de descanso, salvo para el personal del Espacio Joven que, dada la naturaleza de los servicios prestados, el descanso semanal será al menos de dos fines de semana.

e) La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal de educación de personas adultas, de la escuela infantil y de la escuela de música se adecuará a lo dispuesto en este convenio y en los contratos laborales, y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo.

f) El Ayuntamiento facilitará la jornada continua en los servicios en los que sea posible su implantación

2. A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a jornadas continuadas de mañanas o de tardes.

b) Horario laboral común con jornada partida: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida entre las 7:00 y 22:00 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente.

3. El personal de brigadas realizará su trabajo en jornada continua.

4. Flexibilización horaria por personas dependientes

a) Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Art. 11. *Días por asuntos propios.*

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios, además del 24 y 31 de diciembre, que serán no laborables. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, a efectos de no superar la jornada máxima anual, se compensarán por otros dos días a elección del trabajador si las necesidades del servicio lo permiten, salvo que en su jornada habitual preste servicios en sábado o domingo.

El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. El disfrute de estos días deberá comunicarse a la Alcaldía, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de asuntos propios al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los trabajadores no podrán disfrutar más de cuatro días de asuntos propios, a partir del 15 de diciembre; y no se podrán añadir estos días a las vacaciones. Los no disfrutados en el año natural por este motivo, se podrán disfrutar en la primera quincena del mes de enero del año siguiente

El personal de Escuela Infantil, Servicio de Deportes, Ludoteca, Espacio Joven, y Casa de Cultura en su caso deberá disfrutar los días de exceso de jornada, acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto para cada ejercicio fije el Ayuntamiento de Quinto.

Los monitores deportivos y demás personal contratado por horas que no trabaja todos los días de la semana disfrutaráN de los días de asuntos propios en la parte proporcional que corresponda a los días trabajados.

Art. 12 *Exceso de jornada.*

Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda o no alcance el mencionado límite.

Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 13. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles sin contar sábados y festivos, existiendo la posibilidad de fraccionar su disfrute en un máximo de dos períodos, siempre que entre ambos medie un mínimo de cinco días laborables. En este caso no se considerará laborable el sábado.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período. En todo caso, el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Para determinar dentro de un Servicio, los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento. En ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada Servicio, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

El personal de Escuela Infantil, Servicio de Deportes, Ludoteca, Espacio Joven, y Casa de Cultura, en su caso, deberá disfrutar la licencia anual reglamentaria, acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije el Ayuntamiento de Quinto.

La enfermedad debidamente acreditada sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan generado.

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en este Ayuntamiento, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria 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.

En el supuesto de permiso por maternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

Art. 14. *Permisos.*

• Cuestiones generales.

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

2. La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a del Ayuntamiento de Quinto por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a. Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, ampliables a cinco días si existe un desplazamiento superior a 80 km u otras circunstancias personales debidamente acreditadas.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento debidamente acreditado.

b. Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos y padres que dependan o convivan en la unidad familiar, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad y hermanos, tres días, y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado.

Este permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos, previa justificación y autorización de Alcaldía, durante el proceso terapéutico u hospitalización del que trae causa.

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el punto 18.3 del presente convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

En el supuesto de hospitalización por parto sin complicaciones médicas del cónyuge, este permiso será incompatible con el de paternidad.

Los empleados públicos tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo por el tiempo necesario para realizar visitas en el horario establecido por el centro hospitalario en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

c. Un día en caso de boda, bautizo y comunión de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad, independientemente de la confesión religiosa que se profese. Este permiso se disfrutará en el día de la celebración.

d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la ciudad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

f. Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del 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.

g. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

h. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

i. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable.

j. Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

k. Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y autorización previa de la corporación, durante un máximo de seis días al año o cuarenta y cinco horas de trabajo al año.

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

m. Dos días por divorcio o separación legal.

2. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin perjuicio de lo contemplado en este acuerdo.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador/a.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo, será fijada por el órgano competente por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador/a, en cualquiera de los apartados anteriores.

3. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

4. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

5. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

6. 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 sólo los estrictamente necesarios. Corresponde al trabajador/a aportar la debida acreditación que justifique el disfrute de cada uno de los permisos.

7. La denegación de los permisos previstos en este apartado deberá ser, en todo caso, motivada y por escrito.

Art. 15. *Licencias y suspensión del contrato.*

1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo las

vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

3. Permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4. Licencia por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

5. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

6. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por la Alcaldía por una duración mínima de quince días y máxima de tres meses cada dos años al personal municipal fijo e indefinido no fijo. Será necesaria una antigüedad en la empresa de al menos un año para solicitar la licencia sin sueldo. Al personal temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica. Durante el período de la licencia no se pierde la relación laboral con el Ayuntamiento debiendo permanecer en situación de alta en la seguridad social.

7. Licencia por estudios.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

Esta licencia será concedida por Alcaldía que determinará el derecho a percibir o no la indemnización correspondiente, informando a la representación sindical.

Art. 16. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El/la trabajador/a podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

b) De un menor de doce años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente Convenio.

e) De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 17. Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. En los dos primeros años de la excedencia, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 18. Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario, será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de Quinto de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 19. Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

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

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de Quinto de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 20. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario, será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 21. *Reducción de jornada de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 22. *Adaptación del tiempo de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 23. *Excedencia*

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 24. *Suspensión del contrato de trabajo.*

La trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 25. *Principios generales.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobados, el Ayuntamiento, de acuerdo con el representante de los trabajadores, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el o la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación de los trabajadores.

El Ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

Art. 26. *Acceso.*

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 27. *Promoción.*

La promoción de los trabajadores municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

• Promoción profesional:

1) Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	14	22
C1	14	22
C2	14	18
AP	10	14

2) Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados municipales, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los trabajadores fijos.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad el primer salto y dos años los posteriores y treinta horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para el grupo AP; sesenta horas de formación para el grupo C2 y de noventa horas de formación para los grupos A1, A2, B y C1. A estos efectos se computará la antigüedad desde el 1 de enero de 2016 y la formación desde la fecha de contratación.

Art. 28. *Funciones de superior categoría.*

Al empleado público que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

Art. 29. *Redistribución de efectivos.*

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Art. 30. *Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.*

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la entidad local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el acuerdo sobre empleo en la Administración Local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres (3) o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Posteriormente, y para los supuestos del personal con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo, se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.

c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será en ningún caso inferior al 35% ni superior al 45% de la máxima nota final.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

Art. 31. *Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.*

1. La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. El Ayuntamiento facilitará la asistencia a los cursos de formación que contribuyan a la promoción profesional de los empleados municipales.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. Los/as trabajadores/as que realicen actividades formativas de reciclaje fuera de su jornada de trabajo podrán compensar en tiempo de descanso los períodos de tiempo dedicados a formación.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 32. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento de Quinto se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

En los anexos II y III adjuntos a este convenio se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

Art. 33. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas de los trabajadores municipales son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Sueldo: la cuantía del salario será la que corresponda a cada empleado público en función del grupo retributivo al que pertenezca, referida a catorce mensualidades.

Antigüedad: se devengará por catorce mensualidades.

TRIENIO: Un trienio se devenga por tres años de prestación laboral efectiva, siendo de aplicación sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual (fijos, obra o servicio o indefinidos), y según las cantidades establecidas en el anexo III.

Se llevará a cabo el reconocimiento de la antigüedad a aquellos empleados públicos que hasta la entrada en vigor del presente convenio no percibían remuneración en concepto de antigüedad. A estos efectos se reconocerá la antigüedad desde el 1 de enero de 2010.

Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres, o múltiplos de tres años y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado. A estos efectos se reconocerá el tiempo prestado en este Ayuntamiento o en otras administraciones públicas.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, devengándose del 1 de diciembre al 31 de mayo la de verano y de 1 de junio al 30 de noviembre la de Navidad y se percibirán los días 20 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será el fijado en Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, e incluirá los conceptos retributivos de salario base paga extra más antigüedad paga extra fijados para cada grupo de clasificación y complementos salariales de destino y específico.

Art. 34. *Complemento de destino.*

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo, según el nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe el empleado público.

Grupo	Mínimo	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	14	22
C1	14	22
C2	14	18
AP	10	14

Art. 35. *Complemento específico.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Además de los conceptos especificados en el apartado anterior y como componentes variables del complemento específico. Hasta que se realice la oportuna valoración de puestos de trabajo, el Ayuntamiento abonará al personal municipal, con efectos desde el 1 de enero de 2016, los siguientes conceptos:

— Guardia localizada: Destinado a retribuir al personal de brigadas que por rotación en el mes, y dadas las características del servicio que realizan, deban estar disponibles a cualquier hora del día. Su cuantía será de 190 euros mensuales por doce mensualidades, y la retribución de las horas extraordinarias que se realicen.

El servicio de guardia será semanal y comenzará desde la finalización de la jornada y hasta el principio de la siguiente más el fin de semana.

— Disponibilidad y atención al servicio de alarmas: Retribuye la especial dedicación de aquel personal que está a disposición del Ayuntamiento para cualquier eventualidad relacionada con la báscula municipal, los servicios de alarmas en dependencias municipales y la realización de tareas fuera de la jornada habitual e incluso fines de semana. Su cuantía será de 200 euros mensuales.

Para el año 2017 y sucesivos, estas cantidades se verán incrementadas tomando como referencia el IPC interanual correspondiente.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y si, por circunstancias excepcionales, se deben realizar, únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por Alcaldía. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

El/la trabajador/a que realice horas extraordinarias excepcionalmente podrá optar a su cobro en metálico, siendo el disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del Servicio, la forma ordinaria de compensación.

Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso se compensarán a razón de una hora y setenta y cinco de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna. Susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso a instancia del trabajador.

Con la previa autorización de la Alcaldía, el trabajador tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el recogido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del pacto tomando como referencia el IPC interanual correspondiente.

Grupo	Diurna	Festiva	Nocturna	Noct. y fest.
A1 A2	23,00 euros	26,00 euros	29,00 euros	32,00 euros
B C1	18,00 euros	21,00 euros	24,00 euros	27,00 euros
C2	14,00 euros	17,00 euros	20,00 euros	23,00 euros
AP	13,00 euros	16,00 euros	19,00 euros	22,00 euros

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de ochenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 37. Dietas y desplazamientos.

Al empleado público que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo; abonándosele en la nómina. Cuando por motivos de trabajo y de forma continuada (entendiéndose como tal la utilización de vehículo al menos tres días a la semana) el empleado público tenga la obligación de usar su vehículo propio, el ayuntamiento abonará la cantidad de 20 euros mensuales.

Las dietas por manutención se cifran en la cantidad máxima de 30 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 15 euros la media dieta, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 38. Anticipos.

La Corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades de nómina a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades, que deberá ser justificado y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria, con el visto bueno de Alcaldía. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 39. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de las entidades locales se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional, y en los siguientes supuestos debidamente justificados, se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento:

—Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

—Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en la Corporación.

Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

Art. 40. Licencia por antigüedad y jubilación.

Se establecen las siguientes licencias por antigüedad consistentes en el disfrute de los siguientes días de permiso retribuido:

—Veinte días naturales de permiso retribuido en el año en el que se produzca la jubilación para el personal del Ayuntamiento de Quinto.

Art. 41. Seguro de vida.

A la fecha de vencimiento de la póliza del seguro de accidentes actual el Ayuntamiento suscribirá un seguro de vida que cubra entre otras contingencias las siguientes:

- Fallecimiento: euros.
- Fallecimiento por accidente: 47.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de trabajo: 47.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 47.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente: 47.000 euros.
- Gran invalidez: 47.000 euros.

Para los años consecutivos de la vigencia de este Convenio, el incremento será el mismo que el IPC real anual.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 42. Salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los empleados públicos.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los empleados públicos es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los empleados públicos, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada empleado público reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: art. 40.2 de la Constitución Española, arts. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

Art. 43. El delegado de prevención.

Constituye la representación de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

Art. 44. Medidas preventivas.

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Art. 45. Revisión médica.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico [voluntario para el trabajador] en horario de trabajo a todos los empleados públicos, cuyo resultado deberá trasladarse con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el delegado de prevención lo considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Art. 46. Protección de la salud.

Para todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual, previa consulta y petición de los informes oportunos, resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Corporación y el empleado público afectado se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el empleado público pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viñese percibiendo).

Art. 47. Protección del embarazo y lactancia materna.

La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar dentro de su mismo Servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 48. Del medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Corporación reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de este en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del Ayuntamiento y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI**RÉGIMEN DE VESTUARIO****Art. 49. Ropa de trabajo.**

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a todos los trabajadores que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada. El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano competente, junto con el órgano de representación sindical, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

CAPÍTULO XII**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN****Art. 50. El representante sindical.**

1. El representante sindical es el órgano específico de representación de los trabajadores públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 4.º de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2. El representante sindical podrá disponer de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 51. Derechos sindicales.

Por la Alcaldía se articularán los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento y participación de la representación de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento.

En materia de contratación de personal, el Ayuntamiento cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente, y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

2. Ser informada de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la alcaldía, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 52. Garantías personales.

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, el representante de los trabajadores no podrán tener ventajas por su condición de representante durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Art. 53. Derecho de huelga.

1. La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

2. En los casos de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 54. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Quinto.

b) Los representantes de los trabajadores.

c) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate.

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO XIII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 55. Régimen disciplinario.**

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente Convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:
 - a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
 - b) La falta de asistencia injustificada de un día.
 - c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados
 - d) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad.
 - e) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
 - f) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
2. Se clasifican como faltas graves:
 - a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
 - b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.
 - d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
 - e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 - f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.
 - g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
 - h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
 - i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
 - k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
 - m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - n) La grave perturbación del servicio.
 - o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
 - p) La grave falta de consideración con los administrados.
 - q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

- 3. Se clasifican como faltas muy graves:
 - a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - c) El abandono del servicio.
 - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así como declarados por ley o clasificados como tales.
 - f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en proceso electoral de cualquier naturaleza y ámbito.
 - h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
 - i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por ley.
 - l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en casos de huelga.
 - m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
 - n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
 - o) El acoso laboral.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Amonestación verbal o escrito.

La sanción de despido, únicamente podrá imponerse por falta muy grave.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculcado, que deberá evacuarse en todo caso.

5. Corresponde al órgano competente del Ayuntamiento la facultad de sancionar a todos los trabajadores. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

Art. 56. *Procedimiento de denuncia.*

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Art. 57. *Presunción de inocencia.*

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

CAPÍTULO XIV

OTRAS MATERIAS

Art. 58. *Asesoramiento y defensa legal.*

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que éste designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 59. *Formación continua.*

Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

Art. 60. *Funcionarización.*

La comisión paritaria realizará el estudio de la plantilla municipal y hará la propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes del Ayuntamiento.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. — *No discriminación.*

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de este se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Segunda. — *Igualdad entre hombres y mujeres.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y muje-

res en todos los aspectos del trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndonos a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Tercera. — *Condiciones más beneficiosas.*

Aquellos empleados que, por aplicación de las normas convencionales vigentes, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo cantidades salariales superiores a las establecidas en el mismo, se respetarán como condición más beneficiosa, estableciéndose un Complemento Personal para aquellos empleados que se encuentren en dicha situación.

ANEXO I

Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad



ANEXO II

Grupos de clasificación y categorías profesionales

El Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece: los cuerpos y escalas, acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; y en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento de Quinto, tendrá los siguientes grupos:

Subgrupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Subgrupo A2: Titulado medio, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C 1: Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Subgrupo C2: Graduado escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación académica.

CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Subgrupo A1: Técnico de Administración general. Licenciados.

Subgrupo A2: Diplomado universitario.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C1: Administrativo. Técnico auxiliar, de juventud o de jardín de infancia. Encargado.

Subgrupo C2: Oficiales oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, carpinteros, etc. Auxiliares de guardería. Auxiliar administrativo. Monitor.

Agrupación profesional: Ayudantes de oficio, operario de servicios, peón, subalterno, personal de limpieza, ordenanza.

ANEXO III

Retribuciones

PUESTOS ESTRUCTURALES

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BASICAS	DESTINO	ESPECIF	TOTAL
Profesor Educ. Personas Adultas	A2	18	968,57	398,74	195,51	1.562,82
Maestra Escuela Infantil	A2	18	968,57	398,74	183,70	1.551,01
Técnico Sup. Escuela Infantil	B	14	846,66	308,07	0,00	1.154,73
Técnico auxiliar juventud- espacio joven	C1	14	727,23	308,07	41,31	1.076,61
Técnico auxiliar infancia - ludoteca	C1	14	727,23	308,07	94,00	1.129,30
Monitor deportivo	C2	14	605,25	308,07	145,99	1.059,31
Socorrista	C2	14	605,25	308,07	299,56	1.212,88
Oficial Servicios Múltiples	C2	14	605,25	308,07	465,56	1.378,88

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BASICAS	DESTINO	ESPECIF	TOTAL
Operario Servicios Múltiples	AP	10	553,96	217,35	457,65	1.228,96
Operario limpieza edificios	AP	10	553,96	217,35	169,06	940,37
Conserje edificios públicos	AP	10	553,96	217,35	427,44	1.198,75

PUESTOS NO ESTRUCTURALES

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BASICAS	DESTINO	ESPECIF	TOTAL
Monitor deportivo	C2	14	605,25	308,07	145,99	1.059,31
Socorrista	C2	14	605,25	308,07	299,56	1.212,88
Oficial de servicios y albañilería	C2	14	605,25	308,07	465,56	1.378,88
Oficial de servicios y fontanería	C2	14	605,25	308,07	465,56	1.378,88
Monitor aula socioeducativa	C2	14	605,25	308,07	377,40	1.290,72
Monitor actividades con menores	C2	14	605,25	308,07	94,00	1.007,32
Operario de servicios y jardinería	AP	10	553,96	217,35	331,06	1.102,37
Auxiliar escuela infantil (a horas)	AP	10	553,96	217,35	407,24	1.178,55

PUESTOS ESPECIALES CONTRATOS POR HORAS

PUESTO TRABAJO	Bruto / hora	€ brutos mes
Profesor escuela de música	19,65€	
Director banda o coral municipal	31,11€	
Monitor de actividades culturales sin desplazamiento	18€ netos	
Monitor de actividades culturales con desplazamiento	33€ netos	
Monitor deportivo por cada grupo sin competición		109,17€
Monitor deportivo por cada grupo con competición		152,84€

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

COMARCA CINCO VILLAS

Núm. 6.317

El presidente de la Comarca de Cinco Villas, por decreto de fecha de 22 de junio de 2016, ha aprobado la siguiente convocatoria:

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN MATERIAS DE DEPORTE PARA ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA, AÑO 2016

1.º *Norma general que rige la convocatoria:* Bases reguladoras de las convocatorias de deportes para entidades privadas sin ánimo de lucro, aprobadas por el Consejo Comarcal de las Cinco Villas de 26 de abril de 2016.

2.º *Crédito presupuestario:* Con cargo a la partida 2016.341.48801: importe máximo de 21.000 euros.

3.º *Cuantía máxima de la subvención:* El importe máximo de la subvención concedida no superará el 75% del presupuesto total del proyecto o actividad a desarrollar ni del que la Comarca considere como presupuesto protegible. Solo se admitirá una solicitud de subvención por entidad y convocatoria, en la que se incluirán todos los programas solicitados. La duplicidad de solicitudes conllevará la anulación del expediente.

Para la percepción íntegra de la subvención concedida deberán justificarse gastos iguales o superiores a dicho presupuesto protegible, disminuyendo proporcionalmente en caso de no alcanzarse dicha cuantía.

4.º *Objeto:* fomentar e incentivar la realización de proyectos, actividades y/o programas relativos a deporte (federado, escuelas deportivas y eventos deportivos), que como condición indispensable se desarrollen en alguno de los municipios de la Comarca de Cinco Villas por entidades sin ánimo de lucro que tengan su sede social y desarrollen actividades de deportes en los municipios de la Comarca de Cinco Villas.

5.º *Finalidad:* Atender gastos ordinarios necesarios para el buen desarrollo del proyecto o actividad objeto de la subvención. Quedarán excluidos los gastos de:

- Ordinarios no relacionados directamente con el proyecto subvencionado.
- Comidas de hermandad y colectivas excepto los entendidos como avituallamientos dentro del transcurso de eventos deportivos.
- Premios económicos o en especie.
- Fiestas acuáticas.
- Fiestas populares y patronales.
- Gastos de representación.
- Gastos de reformas, mejora o adquisición, alquiler y mantenimiento de instalaciones o infraestructuras.
- Las nominas del personal que formen parte de la estructura estable de la entidad.
- Intereses deudores de las cuentas bancarias de la entidad solicitante, así como otros intereses, recargos y sanciones administrativas y penales, impuestos y cotizaciones a Seguridad Social.
- Gastos de procedimiento judiciales.

—Estancias en albergues, hoteles, campings.
—Viajes lúdicos o de cualquier otra índole que se desarrollen fuera de la Comarca de Cinco Villas.

6.º *Régimen:* Concurrencia competitiva.

7.º *Requisitos para solicitar la subvención:* Las entidades y asociaciones privadas sin finalidad de lucro que se encuentren legalmente constituidas y debidamente inscritas en el registro correspondiente y que tengan su sede social y desarrollen actividades de deporte en los municipios de la Comarca de Cinco Villas.

8.º *Plazo de presentación de solicitudes:* Treinta días naturales, contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en el BOPZ.

9.º *Documentación a aportar:*

La solicitud constará de:

1. Instancia en la que figure el nombre, dirección, DNI y NIF del solicitante, acreditando la representación que ostenta en la asociación o entidad sin ánimo de lucro (presidente/a o director/a) (anexo I).

2. Fotocopia de la resolución de inscripción de la entidad en el Registro General de Asociaciones de la DGA.

3. Certificado de identidad deportiva actualizado, en su caso.

4. Certificado del cargo de presidente y secretario.

5. Copia certificada de libro de socios.

6. Memoria explicativa sobre el proyecto o actividad a subvencionar que contenga los datos referidos a objetivos de la misma, fecha o fechas de ejecución, presupuesto total y financiación prevista, en los siguientes puntos:

- Denominación del proyecto.
- Presupuesto ingresos y gastos de la actividad o evento a subvencionar.
- Justificación del proyecto.
- Estructura organizativa y de funcionamiento del proyecto.
- Temporalización del proyecto. Cronograma.
- Ámbito geográfico de aplicación.
- Descripción de objetivos a conseguir.
- Descripción del valor añadido que supondrá la actuación.
- Determinación de posibles beneficiarios.
- Estimación de socios o participantes beneficiarios del proyecto.
- Financiación prevista y sus colaboraciones.

7. Importe total de la subvención solicitada, que no podrá exceder del 75% del presupuesto aportado.

8. Breve memoria de las actividades realizadas en la anualidad precedente o desde que se constituyó en caso de haberlo hecho en el año anterior.

9. Copia certificada de las cuentas del ejercicio anterior.

10. CIF de la entidad.

11. Certificado expedido por el secretario, con el visto bueno del presidente, en el que se haga constar el número de socios de la entidad y el número de empadronados en municipios pertenecientes a la Comarca Cinco Villas (anexo II) adjuntando copia certificada del libro de socios.

12. Certificado de estar al corriente de pago con Hacienda Pública y Seguridad Social.

13. Fotocopia compulsada de los estatutos y de su actualización cuando proceda.

14. Ficha de terceros, debidamente rellena. No deberán entregarla aquellas asociaciones que ya lo hicieron anteriormente y no hubieran sufrido modificaciones en los datos que ya obran en poder de la Comarca (modificación de número de cuenta, cambio de entidad, domicilio social, etc.).

10.º *Criterios de valoración de solicitudes:*

Se valorarán de 0 a 5 puntos los siguientes puntos, estableciéndose un máximo de 30 puntos por entidad.

a) Que las actividades sean abiertas y populares y que sus propuestas favorezcan la participación activa del mayor número de usuarios.

• Puntuación:

- Hasta 50 participantes: 1.
- De 50-200 participantes: 2.
- De 200-500 participantes: 3.
- De 500-750 participantes: 4.
- Más de 750 participantes: 5.

b) Que las propuestas cuenten, por su contenido y metodología, con viabilidad técnica de aplicación en el plazo establecido; se valora la duración temporal del proyecto subvencionable.

DURACION	2 meses	2-3 meses	4-5 meses	5-6 meses	<7 meses
PUNTUACION	1	2	3	4	5

c) Que la entidad solicitante se implique económicamente en el proyecto propuesto.

PORCENTAJE	10%	20%	45%	60%	75%
PUNTUACION	1	2	3	4	5

d) Se tendrá a favor el carácter supramunicipal de la actividad, siempre y cuando la actividad o evento llegue al máximo de municipios y o asociaciones dentro del ámbito comarcal.

MUN. O ASOC.	2mun.	3mun.	4mun.	5mun.	>6mun.
PUNTUACION	1	2	3	4	5

e) Se consideran prioritarios los programas para atención a colectivos con especiales problemas de marginación e integración social, los de disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y los de personas mayores.

	NO	SI
PUNTUACION	0	5

f) Se valora que la categoría federada donde milita el equipo o participante individual.

DEPORTE FEDERADO

PUNTACION

CATEGORIA	DEPORTE INDIVIDUAL	DEPORTE EQUIPO
Juvenil	1	1
Cat. Comarcal	2	2
Cat. Provincial	3	3
Cat. Autonómica	4	4
Cat. Nacional	5	5

La valoración económica del sistema de puntuación vendrá determinada por el siguiente criterio:

La asignación presupuestaria se dividirá entre el total de los puntos obtenidos entre todas asociaciones admitidas. Así se obtendrá el valor económico de un punto. Para evitar problemas con decimales se redondeará a la baja. Una vez obtenido el valor económico del punto redondeado a la baja, este se multiplicará por el total de puntos de cada asociación.

11.º *Medio de notificación:* La Presidencia dictará resolución de concesión de la subvención dentro de un periodo máximo de tres meses siguientes a la fecha de terminación del plazo de solicitudes. Dicha resolución, que pone fin a la vía administrativa, será notificada seguidamente a la entidad interesada y contendrá la cuantía de la subvención aprobada, el volumen total del gasto a acreditar y la finalidad para la que se concede.

Vencido el plazo de resolución sin que se hubiera dictado acto expreso se entenderá desestimada la solicitud, legitimando a los interesados para presentación de los correspondientes recursos.

Ejea de los Caballeros, a 22 de junio de 2016. — El presidente, Santos Navarro Giménez.

ANEXO I

Convocatoria de subvenciones en materia de deportes Ejercicio 2016

Datos del Representante de la Entidad:

Apellidos		Nombre	Teléfono
D.N.I.	Domicilio (Calle, número)		Código Postal y Localidad
Cargo en la Entidad:			E. Mail

Datos de la Entidad representada:

Entidad solicitante		C.I.F.
Teléfono	Domicilio (Calle, número)	Código Postal y Localidad
Fax	E Mail	Número Registro Oficial :

D. / Dª _____, declara que todos los datos contenidos en esta solicitud y en los documentos que la acompañan son ciertos y

SOLICITA:

Una subvención por importe de (*) (en letra)

_____ Euros, de acuerdo con la convocatoria de subvenciones en materia de Deportes, para personas físicas y entidades e instituciones sin ánimo de lucro para el año 2016, efectuada por la Comarca de Cinco Villas.

DECLARA

Que el Programa que se presenta para su financiación:

SI/NO (X) ha recibido subvención pública, por importe de _____, procedente de _____.

Adjunta la siguiente documentación:

1. Instancia en la que figure el nombre, dirección, DNI y NIF del solicitante, acreditando la representación que ostenta en la asociación o entidad sin ánimo de lucro (presidente/a o director/a).
2. Fotocopia de la resolución de inscripción de la entidad en el Registro General de Asociaciones de la DGA.
3. Certificado de Identidad deportiva actualizado, en su caso.
4. Certificado del cargo de presidente y secretario.
5. Copia certificada de libro de socios.
6. Memoria explicativa sobre el Proyecto o actividad a subvencionar que contenga los datos referidos a objetivos de la misma, fecha o fechas de ejecución, **presupuesto total y financiación prevista**, en los siguientes puntos:
 - Denominación del proyecto.
 - Presupuesto ingresos y gastos de la actividad o evento a subvencionar.
 - Justificación del proyecto.
 - Estructura organizativa y de funcionamiento del proyecto.
 - Temporalización del proyecto. Cronograma.
 - Ámbito geográfico de aplicación.
 - Descripción de objetivos a conseguir.
 - Descripción del valor añadido que supondrá la actuación.
 - Determinación de posibles beneficiarios.
 - Estimación de socios o participantes beneficiarios del proyecto.
 - Financiación prevista y sus colaboradores.
7. Importe total de la subvención solicitada, que no podrá exceder del 75% del presupuesto aportado.
8. Breve memoria de las actividades realizadas en la anualidad precedente o desde que se constituyó en caso de haberlo hecho en el año 2015.
9. Copia certificada de las cuentas del ejercicio anterior.
10. CIF de la entidad.
11. Certificado expedido por el Secretario, con el visto bueno del Presidente, en el que se haga constar el número de socios de la Entidad y el nº de empadronados en municipios pertenecientes a la Comarca Cinco Villas. (Anexo II) Adjuntando copia certificada del libro de socios.
12. Certificado de estar al corriente de pago con Hacienda Pública y Seguridad Social.
13. Fotocopia compulsada de los estatutos y de su actualización cuando proceda.
14. Ficha de Terceros, debidamente rellenada. No deberán entregarla aquellas asociaciones que ya lo hicieron anteriormente y no hubieran sufrido modificaciones en los datos que ya obran en poder de la Comarca (modificación de número de cuenta, cambio de entidad, domicilio social,...)

En _____, a _____ de _____ de 2016

(Firma)

SEÑOR PRESIDENTE COMARCA DE LAS CINCO VILLAS

C/ Justicia Mayor de Aragón nº 20, local- **50600 EJE DE LOS CABALLEROS**

(*) Cantidad total que se solicita como subvención, que no podrá exceder del 75% del presupuesto que se presente con la solicitud.

ANEXO II

D. _____, en su condición de Secretario/Presidente de la Asociación _____ con domicilio en la localidad de _____ calle _____ nº _____.

CERTIFICO:

Que el número de socios de la Asociación a la que represento es de _____, siendo el _____%, vecinos del municipio de _____.

A efectos acreditativos me remito al Ayuntamiento de _____.

Y para que así conste, y bajo mi responsabilidad, certifico que son ciertos los datos reseñados, en prueba de lo cual firmo la presente en _____ a _____ de _____ de 2016.

- Adjuntar copia certificada libro socios.

EL SECRETARIO/PRESIDENTE

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, consiento que los datos incluidos en el presente formulario y aquellos que comunique en el futuro a la Comarca de las Cinco Villas, sean incorporados a un fichero de responsabilidad de la misma y que sean tratados con la finalidad de gestionar el servicio solicitado.

CUARTE DE HUERVA**Núm. 6.335**

María Carrau San Gil, en representación de Raventós y Bernad Componentes, S.L., ha solicitado la concesión de licencia ambiental de actividad clasificada de almacenamiento de repuestos industriales, con emplazamiento en calle Río Ebro, 29-31, de este término municipal, según el proyecto de actividad redactado por la ingeniera técnica industrial doña María Carrau San Gil y visado con fecha 21 de agosto de 2015 y anexo firmado por la misma ingeniera en abril de 2016.

En cumplimiento del artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se somete el expediente al

trámite de información pública, por término de quince días naturales, desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, sección provincial del "Boletín Oficial de Aragón", a los efectos de que quienes se vean afectados puedan alegar lo que estimen oportuno.

Todos aquellos que, de acuerdo con la citada ley, deban recibir notificación personal de la incoación de este procedimiento, se considerarán notificados por medio de este anuncio, cuando no hubiese podido practicarse la notificación personal, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El expediente objeto de esta información puede ser consultado en el Ayuntamiento de Cuarte de Huerva, en horario de 9:00 a 14:00.

Cuarte de Huerva, a 23 de junio de 2016. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

EJE DE LOS CABALLEROS**Núm. 6.413**

ANUNCIO de aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 3/2016.

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 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 definitivamente aprobada, por no haberse presentado reclamación alguna por los interesados dentro del plazo legal establecido, la modificación de créditos número 3/2016 del presupuesto municipal de 2016, por suplementos de crédito, créditos extraordinarios y bajas por anulación o disminución de crédito, que fue inicialmente aprobada por el Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 6 de junio de 2016.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 169.3, en relación con el artículo 177.2, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se procede a su publicación resumido por capítulos con el siguiente detalle:

CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS:

Cap. 2. Gastos corrientes y bienes y servicios: 95.806,25 euros.

Cap. 6. Inversiones reales: 550.920,20 euros.

Total: 646.726,45 euros.

SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS:

Cap. 4. Transferencias corrientes: 27.371,44 euros.

BAJAS DE CRÉDITOS:

Cap. 6. Inversiones reales: 399.859,96 euros.

ALTAS EN CONCEPTO DE INGRESOS:

Cap. 8. Remanente tesorería para gastos generales: 674.097,89 euros.

BAJAS EN CONCEPTOS DE INGRESOS:

Cap. 7. Transferencias de capital: 41.309 euros.

Cap. 9. Pasivos financieros: 358.550,96 euros.

Según lo establecido en el artículo 171.1, en relación con el 177.2, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Ejea de los Caballeros, 1 de julio de 2016. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

SECCIÓN SÉPTIMA**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgados de lo Social****JUZGADO NÚM. 1****Cédula de citación****Núm. 6.019**

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de José Manuel Benedí Aguirre contra Cafetería Munich, S.L., en procedimiento ordinario registrado con el número 250/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Cafetería Munich, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca para el acto de conciliación el día 9 de noviembre de 2016, a las 10:30 horas, en la oficina judicial (sita en Ciudad de la Justicia, avenida de Ranillas, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta 2.ª), y de no alcanzar avenencia en dicho acto deberá acudir seguidamente a la sala de vistas número 28 (planta baja) al objeto de celebrar el correspondiente juicio.

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 Cafetería Munich, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a nueve de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de citación

Núm. 6.054

Doña Elena Cereza Bueno, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Jefferson Andrés Fernández Torres contra Las Campanas de Venecia, S.L., en procedimiento ordinario registrado con el número 271/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Las Campanas de Venecia, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca para el acto de conciliación el día 14 de noviembre de 2016, a las 11:00 horas, en la oficina judicial (sita en Ciudad de la Justicia, avenida de Ranillas, recinto Expo, edificio Vidal de Canellas, planta 2.ª), y de no alcanzar avenencia en dicho acto deberá acudir seguidamente a la sala de vistas número 28 (planta baja) al objeto de celebrar el correspondiente juicio.

Las personas citadas deberán exhibir el original del documento oficial que acredite su identidad, y los representantes de las personas físicas o jurídicas, el poder original que acredite dicha representación, debiendo acudir con todos los medios de prueba de que intenten 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 Las Campanas de Venecia, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a trece de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de notificación

Núm. 6.089

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 despido número 607/2013 seguido en este Juzgado de lo Social número 1 a instancia de María Jesús Buxeda Pérez frente a Panificadora Luisa, S.L., y administración concursal de Tozalmar, S.A., Auplagen, S.L., Panera Kreme, S.A., Riol, S.A., administración concursal de Grupo Cercal Alimentación, Riveramila, S.L., Daroca 3 ZGZ 2012, S.L., Italia 59 ZGZ, S.L., Grupo Cercal de Alimentación, S.L., Logitrans Aragón 2013, S.L., Horno 3000 Business Corporation, S.L., Tiendas Un Kilo de Pan, S.L., y Promociones Pilar 2002, S.L., se ha dictado sentencia de fecha 13 de junio de 2016, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro en la Secretaría de este Juzgado.

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 Riveramila, S.L., Daroca 3 ZGZ 2012, S.L., Italia 59 ZGZ, S.L., Grupo Cercal Alimentación, S.L., Logitrans Aragón 2013, S.L., Horno 3000 Business Corporation, S.L., Tiendas Un Kilo de Pan, S.L., y Promociones Pilar 2002, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de notificación

Núm. 6.090

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 89/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Javier

Ibáñez Hernández contra Auto FRN, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se ha dictado resolución de fecha 15 de junio de 2016, 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 Auto FRN, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 1

Cédula de notificación

Núm. 6.091

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 118/2016 de este Juzgado de lo Social se ha dictado resolución, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro.

Contra dicha resolución cabe recurso de reposición ante este órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Chen Jinhui, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a catorce de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Cereza Bueno.

JUZGADO NÚM. 3

Núm. 6.365

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 102/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Alejandra Arroyo Rebullida contra la empresa Champions Restauración, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado la siguiente resolución:

«En Zaragoza, a 14 de junio de 2016. — Habiéndose presentado la trabajadora Alejandra Arroyo Rebullida exigiendo el cumplimiento por el empresario Champions Restauración, S.L., y Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) de la obligación de readmisión, y habiéndose despachado auto de ejecución de sentencia, de conformidad al artículo 280 LJS, acuerdo citar de comparecencia a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y fijo el día 21 de julio de 2016, a las 12:30 horas, para la celebración de la comparecencia, que tendrá lugar en la ala de vistas número 33 (sita en Ciudad de la Justicia, edificio Vidal de Canellas, planta calle).

De no asistir el/los trabajador/es o persona que le/s represente se le/s tendrá por desistido/s en su solicitud; si no lo hiciere el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia. Asimismo, acuerdo la citación de la parte demandada por medio de edictos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y, en su caso, los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición 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.

El/la letrado/a de la Administración de Justicia».

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 y citación en legal forma a Champions Restauración, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ.

Zaragoza, a catorce de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de citación****Núm. 6.021**

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Marika Ramishvili contra Frozen Business, S.L., en reclamación por cantidad, registrado con el número de procedimiento ordinario 84/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Frozen Business, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 14 de noviembre de 2016, a las 11:00 horas, en la sala de vistas número 33 (planta baja) de este Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza (sito en Ciudad de la Justicia, recinto Expo, avenida de Ranillas, sin número, edificio Vidal de Canellas), 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 en legal forma a Frozen Business, S.L., en ignorado paradero, se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a trece de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 6.022**

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 335/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ángel Cobo López contra la empresa Intracove, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia de la empresa demandada.

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 Intracove, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 6.023**

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 65/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ignacio Serrano Sayas contra la empresa Servicios de Ingeniería, S.A., sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia de la empresa demandada.

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 de Ingeniería, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 6.024**

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 23/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Javier

Sánchez Martínez contra la empresa Garaje Berni, S.A., sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia de la empresa demandada.

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 Garaje Berni, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 6.025**

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 15/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Carlos Javier Gil Solaesa contra la empresa Pernia Amores Enrique, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia de la empresa demandada.

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 Pernia Amores Enrique, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a siete de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 6.058**

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 69/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Raquel Vivas Martín contra la empresa Mudecor Vivas, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia de la empresa demandada.

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 Mudecor Vivas, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diez de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Cédula de notificación****Núm. 6.059**

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 124/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ainhoa Bello Barriendos contra la empresa Frozen Business, S.L., y Hassan El Harram, sobre cantidad, se han dictado con fecha 15 de junio de 2016 orden general de ejecución y decreto de medidas, cuyos contenidos íntegros se encuentran en la Secretaría de este Juzgado para su consulta.

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 Frozen Business, S.L., y Hassan El Harram, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a quince de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Núm. 6.097**

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 108/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Ramón Beamonte Bernal, Ruth Cabero Clavero y Pilar Plo López contra la empresa Tricolore Mobiliario y Decoración, S.A.L., sobre cantidad, se ha dictado con fecha 16 de junio de 2016 resolución que declara en situación de insolvencia a la ejecutada, cuyo contenido íntegro se encuentra en la Secretaría del Juzgado para su consulta.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Tricolore Mobiliario y Decoración, S.A.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Núm. 6.098**

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 32/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Esteban Villa Casalé contra la empresa Domingo Pérez Córdoba, S.L., sobre cantidad, se ha dictado con fecha 16 de junio de 2016 resolución que declara a la ejecutada en situación de insolvencia total, cuyo contenido íntegro se encuentra en la Secretaría del Juzgado para su consulta.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Domingo Pérez Córdoba, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Núm. 6.099**

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 76/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Cintia González Pérez contra la empresa Hind Chamim, sobre cantidad, se ha dictado con fecha 16 de junio de 2016 resolución que declara a la parte ejecutada en situación de insolvencia total, cuyo contenido íntegro se encuentra en la Secretaría del Juzgado para su consulta.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Hind Chamim, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Núm. 6.100**

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 no judiciales número 242/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jorge García Jordán contra la empresa Vicente Antonio Sánchez Cuenca, sobre otros conceptos, se ha dictado con fecha 16 de junio de 2016 resolución que declara al ejecutado en situación de insolvencia parcial, cuyo contenido íntegro se encuentra en la Secretaría del Juzgado para su consulta.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Vicente Antonio Sánchez Cuenca, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciséis de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 4**Núm. 6.102**

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 5/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jesús Salanova Gimeno contra la empresa Propec, S.C.P., Celestino Pelaz Gómez y Francisco Javier Moreno Sánchez, sobre extinción por voluntad de trabajador, se ha dictado auto despachando ejecución.

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 Jesús Salanova Gimeno, Propec, S.C.P., y Celestino Pelaz Gómez, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a siete de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 7**Cédula de notificación****Núm. 6.060**

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 109/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José María Molina García contra la empresa Ebro Construcciones Augusta, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante este órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción cometida en la resolución, a juicio del recurrente, 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 Ebro Construcciones Augusta, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a trece de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

JUZGADO NÚM. 7**Cédula de notificación****Núm. 6.061**

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 132/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Leonard Feticu X contra la empresa Arandecor Pintura y Decoración, S.L., sobre extinción por causa objetiva, se han dictado auto y decreto de ejecución en el día de la fecha, cuyas copias se encuentran a su disposición en la Secretaría del Juzgado, y frente a los que caben los recursos pertinentes.

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 Arandecor Pintura y Decoración, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a catorce de junio de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

**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**.

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