1. *Entidad adjudicadora:* Consorcio para la Lucha Antigranizo de Aragón:

a) Organismo: Presidencia.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

c) Obtención de documentación e información:

—Dependencia: Secretaría.

—Domicilio: Calle Arrabal Bajo, 19.

—Localidad y código postal: Cariñena (Zaragoza), 50400.

—Teléfono: 976 620 524.

—Fax: 976 620 524.

—Correo electrónico: *manaragon1@yahoo.es*.

—Dirección de Internet del perfil del contratante: *sestrlca@dpz.es*.

—Fecha límite de obtención de documentación e información: Desde la publicación de este anuncio hasta quince días naturales después, contados a partir del siguiente al de la publicación.

d) Número de expediente: 01/2016.

2. *Objeto del contrato:*

a) Tipo: Servicios.

b) Descripción: Instalación, puesta en funcionamiento, mantenimiento y desinstalación de una red de cincuenta y dos generadores automáticos de núcleos AgI.

c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: No.

d) Lugar de ejecución: Comarcas de actuación del Consorcio.

e) Plazo de ejecución: 1 de abril a 30 de octubre de 2016.

f) Admisión de prórroga: Sí.

g) CPV: 74.90.20 (otros servicios profesionales, técnicos y empresariales n.c.o.p.).

3. *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Subasta electrónica: Sí.

d) Criterios de adjudicación:

• Criterios cuantificables automáticamente:

a) Precio: 90 puntos; se disminuirán en proporción inversa a la de la baja sobre el importe base de la licitación.

b) Incremento de los plazos de inicio y fin de campaña: 10 puntos; se disminuirán en proporción inversa al de los días de ampliación de la campaña.

• Criterios cuya ponderación depende de un juicio de valor:

a) Experiencia demostrada en mantenimiento de equipos similares a los que son objeto del contrato: 15 puntos.

b) Incorporación a las estaciones de medidas dirigidas al ahorro de combustible líquido o gaseoso: 10 puntos.

c) Incorporación de sistemas de seguridad para evitar robos y daños en las instalaciones, y en general, todo tipo de innovaciones que mejoren el proyecto: 10 puntos.

d) En general cualquier tipo de innovación que mejore el proyecto: 5 puntos.

e) Incremento de medios personales y vehículos en el servicio: 5 puntos.

f) Sustitución de equipos de comunicación vía radio existentes en la actualidad por equipos GSM: 5 puntos.

g) Dedicación de personal de la empresa a la recogida de sensores de granizo (granizómetros): 10 puntos.

4. *Presupuesto base de licitación:*

a) Importe neto: 144.790,30 euros. Importe total: 175.196,27 euros.

5. *Garantías exigidas:*

—Provisional: 1.751,96 euros.

—Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

6. *Requisitos específicos del contratista:*

a) Clasificación: No necesaria.

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Sí.

c) Otros requisitos específicos: Experiencia.

7. *Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:*

a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales desde el siguiente al de publicación de este anuncio en el BOPZ.

b) Modalidad de presentación: Correo, fax, medios electrónicos, informáticos o telemáticos.

c) Lugar de presentación:

—Dependencia: Presidencia del Consorcio.

—Domicilio: Calle Arrabal Bajo, 19.

—Localidad y código postal: Cariñena, 50400.

—Dirección electrónica: *manaragon@yahoo.es*.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Noventa días.

8. *Apertura de ofertas:*

a) Descripción: Cuarto día hábil, tras la finalización del plazo de presentación de ofertas.

b) Dirección: Calle Arrabal Bajo, 19.

c) Localidad y código postal: Cariñena, 50400.

d) Hora: 12:00.

9. *Gastos de publicidad:* A cuenta del adjudicatario.

Cariñena, a 8 de febrero de 2016. — El presidente.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Núm. 429

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto de una instalación eléctrica en el término municipal de Perdiguera. (Expediente AT 153/2015).

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción:

Titular: Aragonesa de Servicios Telemáticos

Domicilio: Zaragoza (avenida de Pablo Ruiz Picasso, 63, planta 3).

Referencia: AT 153/2015.

Emplazamiento: Término municipal de Perdiguera, Monte Oscuro.

Potencia y tensiones: 50 kVA, de 15/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica subterránea, trifásica, simple circuito, a 15 kV y 9 metros de longitud.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a instalación de telecomunicaciones.

Presupuesto: 10.401,38 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en este Servicio Provincial en Zaragoza (paseo de María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, a 30 de diciembre de 2015. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Confiterías, Pastelerías y Reposterías (Obradores y Despachos) Núm. 1.545

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces de la provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000325011983), suscrito el día 14 de diciembre de 2015, de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 30 de diciembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta con fecha 5 de febrero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Tercero. — Informar que los firmantes del convenio colectivo han indicado los siguientes datos de contacto de la comisión paritaria: Asociación Provincial de Empresarios de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de Zaragoza. Plaza de Miguel Salamero, 14, 3.º A (Serval), 50004 Zaragoza. Teléfono 976 237 300.

Zaragoza, 8 de febrero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Determinación de las partes que lo conciertan

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por parte la empresarial: Doña María Belén Tejedor Barrado, don Juan Jesús Garralda Torre y don José Luis Miragaya Saldaña, como representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de Zaragoza, siendo asesorados por doña María Dolores Calzado de la Hoz, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales UGT y CC.OO., se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio.

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial*.

Las disposiciones del presente convenio colectivo sectorial obligan a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza, y a las que residiendo en otro lugar tengan establecimientos dentro de Zaragoza o en su provincia en cuanto a personal adscrito a ellas.

Art. 2. *Ámbito personal y funcional*.

Las disposiciones del presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de las empresas cuya actividad sea la de confitería, pastelería, magdalenas, venta de dulces y depósitos de las mismas que radiquen en la provincia de Zaragoza. Afectará a todos los trabajadores y técnicos de las mismas, tanto a los que en la actualidad presten sus servicios, como a los que posteriormente, durante su vigencia, ingresen en ellas, y sin más excepciones que las establecidas por el número 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que en la empresa se desarrollen diversas actividades, el presente convenio será de aplicación prevalente cuando la actividad principal de la empresa sea la de confitería, pastelería, magdalenas o venta de dulces.

Art. 3. *Ámbito temporal*.

A) Entrada en vigor: El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

B) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2011.

C) Duración: La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2011 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

Denuncia y prórroga: Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

Si denunciado el convenio no se iniciaran las negociaciones en el plazo de tres meses, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año revisándose los conceptos salariales con el IPC habido en el año anterior.

Retribuciones

Art. 4. *Retribuciones*.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las siguientes:

—Para los años 2011 a 2015: incremento del 2,50% sobre las tablas salariales vigentes en el año 2010, con efectos del día 1 de enero de 2011.

—Para el año 2016: 0,50% sobre las tablas salariales actualizadas de 2015.

—Para el año 2017: 1,50% sobre las tablas salariales actualizadas de 2016.

—Para el año 2018: 1,20% sobre las tablas salariales actualizadas de 2017.

—Para el año 2019: 1,20% sobre las tablas salariales actualizadas de 2018.

—Para el año 2020: 1,20% sobre las tablas salariales actualizadas de 2019.

Las empresas del sector deberán abonar los atrasos salariales devengados de forma prorrateada, entre el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2016, salvo que en el seno de cada empresa se pacte entre las partes otra forma distinta de distribución del pago de los atrasos.

ATRASOS 2011 A 2015

Categoría nueva	Categoría antigua	Anual año 2010	Importe de atrasos por cada año	Total atrasos años 2011 a 2015 (ambos incluidos)
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**			
Nivel 1	ENCARGADO	14.821,52	370,54	1.852,69
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	13.743,37	343,58	1.717,92
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	13.204,06	330,10	1.650,51
Nivel 4	AYUDANTE	12.125,75	303,14	1.515,72
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	11.860,14	296,50	1.482,52
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	11.860,14	296,50	1.482,52
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	9.505,08	237,63	1.188,14
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**			
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	14.821,52	370,54	1.852,69
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	14.283,06	357,08	1.785,38
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	12.936,74	323,42	1.617,09
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	12.664,61	316,62	1.583,08
Nivel 5	DEPENDIENTE	11.860,14	296,50	1.482,52
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	11.051,96	276,30	1.381,50
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	11.860,14	296,50	1.482,52
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	9.505,08	237,63	1.188,14
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**			
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	14.821,52	370,54	1.852,69
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	13.743,37	343,58	1.717,92
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	13.204,06	330,10	1.650,51
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12.125,75	303,14	1.515,72
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	9.505,08	237,63	1.188,14
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**			
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	14.821,52	370,54	1.852,69
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	14.821,52	370,54	1.852,69
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	13.743,37	343,58	1.717,92
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	13.204,06	330,10	1.650,51
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	12.664,59	316,61	1.583,07
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	11.860,14	296,50	1.482,52
GRUPO 5	**PEONAJE**			
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	11.860,14	296,50	1.482,52

Art. 5. *Plus consolidado de antigüedad*.

Los trabajadores con antigüedad anterior al 30 de junio de 1997 que vinieran percibiendo el complemento consolidado de antigüedad a 31 de diciembre de 2002 verán incrementado dicho plus en el mismo porcentaje que se incremente el salario base del convenio.

Art. 6. *Pagas extraordinarias*.

Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio, incrementadas en su caso con plus consolidado de antigüedad que se devengue.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán los días 24 de junio y 22 de diciembre.

Art. 7. *Paga de beneficios*.

La participación de beneficios en las empresas consistirá en una mensualidad del salario base, incrementada con el plus consolidado de antigüedad que proceda.

Esta paga se calculará con los salarios que perciban los trabajadores el mes de diciembre del año a que correspondan los beneficios, sea cual fuere la modalidad elegida para su abono. Este se hará efectivo dentro del primer trimestre del siguiente año a que corresponda dicha participación, pudiendo pactar las empresas con los trabajadores su fraccionamiento en dos pagas semestrales, o bien su prorrateo mensual.

En el caso de fraccionamiento de la paga, esta deberá estar totalmente abonada a los trabajadores al terminar el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

Art. 8. *Horas extraordinarias*.

Se abonarán a razón de los importes que figuran para cada categoría profesional en los anexos I a X de las tablas salariales. Cada año el importe de las horas extras se incrementará en el mismo porcentaje que se incremente el salario base de convenio. Optativamente, a instancia del trabajador, las horas extraordinarias trabajadas en festivos podrán compensarse con el descanso previsto en el último párrafo del artículo 45 de este convenio, es decir, cada hora extra trabajada en festivo se compensará con dos horas de descanso.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2002 viniesen percibiendo el precio de la hora extraordinaria a un importe superior al establecido en los anexos I a X de las tablas salariales del convenio, conservarán el derecho a percibir las horas extraordinarias por el importe que lo venían percibiendo, no percibiendo incremento alguno anualmente hasta que dicho importe se equipare con el de las tablas salariales.

Art. 9. *Nocturnidad*.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en el 25%, calculado sobre el salario base.

Art. 10. *Dietas*.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, en sus salidas fuera de plaza, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

AÑO	DIETA (€)	MEDIA DIETA (€)
2011 A 2015	41,65	16,63
2016	41,85	16,71
2017	42,48	16,96
2018	42,99	17,16
2019	43,51	17,37
2020	44,03	17,58

Ingresos, período de prueba y contratos de trabajo

Art. 11. *Derecho al trabajo*.

Las empresas no podrán condicionar la contratación de un trabajador a cuestiones de ideología, religión, raza o afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Art. 12. *Ingresos*.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen en las empresas funciones de carácter eventual, interino o con contrato de trabajo por tiempo determinado.

Art. 13. *Período de prueba*.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Art. 14. *Aprendizaje*.

La edad mínima para el ingreso en la categoría de grupo 1, nivel 6 y 7 y en la de grupo 2, nivel 7 y 8 (antiguo aprendiz) será la que en todo momento señalen las disposiciones vigentes. No obstante, el trabajador adscrito al grupo 1, nivel 6 o al grupo 2, nivel 7 (antiguo aprendiz de 18 años) o más, percibirá, como mínimo, el salario establecido para el grupo 5, nivel 1 (antiguo peón).

En las industrias mecanizadas y en las de trabajo en serie, aunque no lo estén, transcurrido el período de aprendizaje, el trabajador encuadrado en el grupo 1, nivel 6 (antiguo aprendiz de 18 años) pasará automáticamente al grupo 1, nivel 3 (antiguo oficial de 2.ª), si hubiera vacante, y en el caso contrario se clasificará en el grupo 1, nivel 4 (antiguo ayudante) por un plazo máximo de dos años, a cuyo fin se le clasificará en el grupo 1, nivel 3 que le corresponde.

En las industrias no mecanizadas, especialmente en los obradores de confitería-pastelería, el trabajador encuadrado en el grupo 1, nivel 6 (antiguo aprendiz), una vez superado este período, quedará clasificado en el grupo 1, nivel 4 (antiguo ayudante); una vez cumplidos dos años en esa categoría será ascendido al grupo 1, nivel 3 (antiguo oficial de 2.ª).

No obstante lo anterior, de cara a facilitar la formación profesional en el sector, ambas partes coinciden en planificar la misma así como estudiar y gestionar posibles contratos que faciliten la inserción de jóvenes trabajadores en el sector. Para ello se constituirá una comisión que, conjuntamente con el INAEM, realice dicho estudio para ver la fórmula más adecuada de contratación de acuerdo al objetivo a conseguir.

Art. 15. *Contrato eventual*.

De conformidad con la legalidad vigente, podrán celebrarse por escrito contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, para atender el incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo, así como las necesidades surgidas como consecuencia de vacantes por turnos de vacaciones.

Los contratos de trabajo eventuales podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de referencia de dieciocho meses. En el caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima permitida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de doce meses.

A la finalización del contrato, y si no se transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización que en ese momento establezca el Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la parte proporcional que le corresponda, si la duración del contrato ha sido inferior al año.

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 16. *Seguridad y salud*.

Se estará a la legislación vigente sobre la materia.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección en materia de seguridad y salud, siendo de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentadas en esta materia.

En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la inversión de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y salud y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; estos, si apreciasen las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirán al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda las actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización de las actividades, que podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos, y de la totalidad de los mismos. En aquellos cuyo proceso sea continuo tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Los miembros del comité de seguridad y salud gozarán de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal y miembros de comités de empresa, excepto el crédito de horas.

A la mujer trabajadora, en caso de encontrarse en estado de gestación, le serán de aplicación todas las medidas de protección de la maternidad contenidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos

Art. 17. *Jornada laboral*.

Se establece una jornada real y efectivamente trabajada en cómputo anual de 1.787 horas, durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

Dentro de la semana laboral citada, la de los domingos y festivos será de seis horas, excepto para el personal mercantil que seguirá teniendo la misma jornada que en la actualidad viniera realizando.

Art. 18. *Calendario laboral*.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario laboral oficial, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, señalarán el calendario laboral para el año. De dicho calendario deberán facilitar una fotocopia a los representantes legales de los trabajadores o, donde no existan, a los miembros de la comisión paritaria del convenio.

Dicho calendario deberá incluir los horarios de cada día de la semana, los días de descanso que correspondan a cada trabajador semanalmente y las fechas para el disfrute de vacaciones de cada trabajador, así como los festivos que sea necesario trabajar, de acuerdo con el artículo 46, si estos se incluyen dentro de la jornada anual, a salvo de los dos días sin especificar.

Art. 19. *Vacaciones*.

El período de vacaciones que tendrá derecho a disfrutar el personal afectado por este convenio colectivo será de treinta días naturales ininterrumpidos, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Si por cualquier causa justificada fuese necesario dividir las vacaciones se tomarán veintiún días ininterrumpidos y obligatoriamente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Los nueve días restantes serán laborables, se disfrutarán en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa y en ningún caso se recuperarán las horas que falten para el cómputo anual por esta causa.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa.

En caso de no obtener por parte del trabajador una antigüedad superior al año, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con un período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 20. *Licencias y permisos*.

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

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia a cuenta de vacaciones a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días naturales.

e) Tres días naturales por nacimiento de hijo o adopción de hijo.

f) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

g) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad, y que será a elección de los cónyuges en caso de que los dos trabajen.

h) Las parejas de hecho registradas ante la Administración gozarán de los mismos permisos y licencias que el resto de las parejas legales.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Ejemplos: Por asistencia a juicio como "jurado" (Ley Orgánica 5/1995, art. 7.2), "perito" o "testigo" (LEC, art. 292), por ser miembro de mesa electoral, etc.

j) Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por las leyes vigentes.

k) Un día por traslado del domicilio habitual.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos a que se llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

n) Por el nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional del salario.

B) Otros permisos o licencias no retribuidos:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de 12 años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita hacer compatible el trabajo y la asistencia mencionada.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la 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) Tres días naturales para asuntos propios, sin retribución, siempre que el trabajador lo solicite con veinticuatro horas de preaviso y el total de las peticiones no exceda el 10% de la plantilla. En ningún caso serán seguidos, ni se podrán solicitar las siguientes festividades, así como los días anteriores o posteriores a las mismas: Epifanía, San Valero o fiesta propia de cada localidad, San José, Pascua de Resurrección, Día de la Madre y Día del Pilar.

Art. 21. *Exámenes y formación profesional*.

Para facilitar la promoción y la formación profesional de los trabajadores si estos cursan estudios, tendrán derecho a las siguientes licencias sin sueldo:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) En cuanto al permiso para la formación con el fin de obtener el carné de manipulador de alimentos, se estará a la legislación vigente en la materia.

Art. 22. *Excedencias*.

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. 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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 23. *Reserva de puesto de trabajo por incapacidad temporal*.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a la reserva de plaza en la empresa, con las mismas condiciones y categoría que tuvieran antes de la baja por enfermedad o accidente.

En todo caso, en la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 y 48.bis de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Previsión y asistencia social

Art. 24. *Incapacidad temporal*.

Las empresas garantizan a los trabajadores que —de acuerdo con la normativa general de la Seguridad Social— tengan derecho a la prestación de incapacidad temporal y que causen baja médica por accidente de trabajo o enfermedad común, un complemento en su percepción económica o salarial hasta el 100% de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del decimoquinto día de baja y durante noventa días, a excepción de la baja por accidente de trabajo que se abonará desde el primer día y su duración será de doce meses. No será obligatorio para las empresas el abono del citado complemento cuando el diagnóstico médico que motivó la baja sea por estafilococos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social, modificado por la Ley Orgánica 3/2007, la prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, consistiendo en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderán a la entidad gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Art. 25. *Maternidad. Prestación económica*.

La mujer trabajadora, en caso de alumbramiento, percibirá durante el período de dieciséis semanas el 100% de su base reguladora. En el caso de parto múltiple la prestación económica se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 26. *Premio por matrimonio y natalidad*.

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo percibirán en el caso de contraer matrimonio la cantidad de 60,10 euros en concepto de ayuda por parte de la empresa, siendo en el caso de natalidad 42,07 euros.

A la mencionada ayuda se tendrá derecho siempre que se acredite una antigüedad de tres años. Igual derecho tendrán las parejas de hecho inscritas en el registro oficial correspondiente.

Art. 27. *Retirada del permiso de conducir.*

El hecho de la retirada del permiso de conducir a los conductores de la empresa por motivo de infracción de tráfico no dará lugar a ser sancionados con despido, siempre que no haya reincidencia en la infracción conduciendo vehículos de la empresa.

No obstante, en caso de retirada de carné motivada por efectos alcohólicos o de estupefacientes, el trabajador afectado pasará a excedencia forzosa por el tiempo que dure dicha retirada.

Art. 28. *Fondo social*.

El fondo social desaparece como acuerdo sectorial, si bien se deja la posibilidad de que en cada empresa, si así lo acuerdan las partes, lo puedan establecer de acuerdo con los criterios que ellos mismos decidan.

Art. 29. *Formación laboral*.

Los trabajadores menores de dieciocho años que estén cursando estudios para perfeccionar su formación laboral disfrutarán de dos horas para dichas funciones, que serán de la tarde, preferentemente las dos horas anteriores a la salida del trabajo de la tarde, siendo abonadas por la empresa como trabajadas.

La empresa estará facultada para pedir justificantes acreditativos de la asistencia a dichas clases.

Art. 30. *Seguro colectivo*.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo dispondrán de un seguro libre de 24.000 euros a cargo de las empresas, que cubrirá los conceptos de invalidez absoluta y muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 31. *Jubilación especial a los 64 años*.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Art. 32. *Jubilación parcial*.

1. Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación (65 años) y reúnan los requisitos para causar el derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

2. Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general podrán acceder a la jubilación parcial en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no a un contrato de relevo de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre (BOE de 27 de noviembre), sobre jubilación parcial, el trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de aquellos en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a la fecha en que se produzca el hecho causante que se entenderá el día del cese en el trabajo a jornada completa.

5. Cuando la edad real del trabajador que acceda a la jubilación parcial sea inferior a los 65 años, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo a tiempo parcial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Los servicios del sustituto se prestarán en el mismo puesto de trabajo del trabajador sustituido o en uno similar, entendiendo por tal, el que supone el desempeño de tareas del mismo grupo profesional o categoría profesional.

Para que la empresa tenga obligación de concertar el contrato de relevo el trabajador que se jubile parcialmente deberá acreditar un antigüedad en la misma empresa de diez años, si no alcanza dicha antigüedad deberá pactar individualmente con la empresa su jubilación.

El contrato de relevo también podrá celebrarse a tiempo completo si la empresa así lo decide voluntariamente.

6. Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

7. Si el jubilado parcialmente es despedido improcedentemente antes de cumplir los 65 años y no es readmitido, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por este dicha ampliación deberá contratar a otro trabajador en quien concurran las circunstancias a que se refiere el apartado anterior.

8. En ambos casos, los nuevos contratos serán de relevo, se efectuarán en modelo oficial y deberán celebrarse en un plazo de quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese, o, en su caso, la no readmisión tras la declaración de la improcedencia del despido.

Tal como se recogía en el convenio anterior publicado en el BOPZ de 4 de diciembre de 2007.

Art. 33. *Reconocimiento médico*.

Los trabajadores, afectados por el presente convenio colectivo, deberán ser sometidos por los servicios de seguridad y salud o por la mutua patronal correspondiente, sin ningún costo para la empresa y en horas de trabajo preferentemente, a una revisión médica anual.

El reconocimiento médico será obligatorio para las empresas y voluntario en su aceptación por parte del trabajador, salvo en los casos en que haya inminente riesgo para el trabajador que será también obligatorio.

Varios

Art. 34. *Prendas de trabajo*.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales serán siempre propiedad de las mismas, estando a cargo de los trabajadores el lavado y conservación, no pudiendo ser sustituida la entrega de las mismas por una compensación en metálico:

—Personal administrativo y mercantil: Dos batas.

—Personal de fábrica femenino: Dos batas, dos delantales y dos cofias.

—Personal de fábrica masculino: Dos chaquetillas o dos monos, dos pantalones, dos delantales y dos gorros.

—Chóferes, repartidores y autoventas: Dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable.

—Personal de cámara: Ropa de abrigo.

La entrega de la misma se realizará dentro del primer trimestre del año.

Art. 35. *Derecho antidiscriminatorio*.

El presente convenio colectivo se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical, en ningún aspecto de la relación laboral, como honorarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio colectivo como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.

Art. 36. *Privación de libertad*.

En caso de privación de libertad del trabajador y hasta que recaiga sentencia firme, y en todo caso en un plazo máximo de seis meses, las empresas reservarán al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido su contrato de trabajo durante el referido período y considerándose al afectado por esta situación como excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a retribución alguna ni cotización de la misma.

En ningún caso, la ausencia del trabajador en el trabajo por causa de privación de libertad en los términos arriba expresados será la causa de despido. El trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su puesta en libertad dentro de los cinco días siguientes a que esta se produzca y reincorporarse a la actividad laboral antes de los quince días siguientes a su puesta en libertad. La empresa podrá contratar durante la ausencia del trabajador a un interino para ocupar temporalmente su puesto.

Art. 37. *Comisión paritaria*.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión paritaria cuyas funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del convenio colectivo.

b) Arbitraje de las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio colectivo.

c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Las decisiones tomadas por la comisión paritaria, siempre que haya acuerdo entre las partes, serán de obligado cumplimiento.

A las reuniones de la comisión paritaria, y a solicitud de los miembros de la misma, podrán asistir asesores jurídicos y económicos por ambas partes, así como las centrales sindicales que hayan intervenido en las deliberaciones del convenio colectivo.

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

La solicitud de intervención de la comisión paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a. La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b. Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

c. En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

d. En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer de todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

e. En los supuestos de vigilancia del convenio, en cuanto a su cumplimiento la comisión podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

Podrán nombrarse asesores por ambas representaciones, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, salvo que otra cosa determinaran las partes, actuará con los que asistan, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Art. 38. *Garantía "ad personam"*.

Serán respetadas las situaciones personales que, siendo más beneficiosas y consideradas en su conjunto y cómputo anual, puedan ostentar los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en el momento de su entrada en vigor.

Art. 39. *Absorción y compensación*.

Las condiciones pactadas por el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa que, directa o indirectamente regule las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo. Las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio colectivo, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 40. *Concurrencia*.

Los trabajadores se obligan a no hacer concurrencia con su empresario ni a colaborar con quienes lo hicieran.

No podrán realizar, salvo consentimiento del empresario, obra o trabajo complementario de los que figuran en su contrato si tales actividades concurren con las de la empresa y perjudican a esta.

El incumplimiento de cuanto antecede dará lugar a imponer las sanciones establecidas por las leyes.

Art. 41. *Baja voluntaria*.

El personal comprendido en este convenio colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a esta, acusando recibo del mismo la empresa de igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo y con los siguientes plazos de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios:

—Personal técnico: Treinta días.

—Personal mercantil y administrativo: Treinta días.

—Personal obrero y subalterno: Quince días.

Si el caso se produce durante el período de prueba no será necesario dicho preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso anteriormente estipulado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 42. *Derecho a asamblea*.

Para la reunión de los trabajadores en asamblea dentro de la empresa se establece que la misma deberá celebrarse en locales idóneos, designados por la dirección de las empresas a tales efectos, a petición escrita del comité de empresa o delegados de personal, acompañando a ella el orden del día. Dicha petición se formulará con un plazo mínimo de veinticuatro horas y la misma únicamente podrá asistir los trabajadores de dicha empresa y los representantes sindicales, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En todo caso los delegados de personal o miembros del comité de empresa asumirán la responsabilidad de dichas asambleas, garantizando el orden y seguridad de las personas y las cosas.

Actuará como presidente de la asamblea el trabajador o trabajadores designados por sus compañeros.

En caso de haber dos o más centros de trabajo en la misma empresa, la dirección indicará un local de reunión por cada uno de los centros de trabajo, eligiendo los trabajadores aquel que consideren más oportuno e idóneo.

Art. 43. *Tablón de anuncios*.

Las empresas facilitarán a los trabajadores un lugar idóneo de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral, en proporción al espacio disponible a tales efectos. Fuera de este lugar quedará prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a las empresas un duplicado de los mencionados comunicados para su simple conocimiento.

Art. 44. *Acumulación del crédito horario*.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes, con los siguientes requisitos:

a) Existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a quince días, en el que se designen a las personas sobre las que recaen la acumulación y número de horas a acumular.

b) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

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

Art. 45. *Trabajo extraordinario en festivos*.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo realizarán aquellos trabajos de carácter extraordinario que precisen las empresas para atender las necesidades propias de la producción en determinadas épocas del año, en razón de las siguientes festividades: Epifanía, San Valero o fiesta propia de cada localidad, San José, Pascua de Resurrección, San Jorge, Día de la Madre, Día del Pilar, Navidades (del 19 al 30 de diciembre), así como cualquier otra no especificada anteriormente, la cual tendrá una duración máxima de dos días al año y siempre que las empresas notificasen a los trabajadores la necesidad de su realización con quince días de preaviso.

Las fiestas abonables del año no disfrutadas y, en consecuencia, trabajadas serán compensadas mediante abono o su sustitución por tiempo de descanso a elección del trabajador. En caso de que el trabajador optase por el disfrute, para la determinación de éste se estará al mutuo acuerdo de las partes y a falta del mismo la mitad será a elección del trabajador y el resto de la empresa.

Las horas extraordinarias trabajadas en festivos se compensarán con un descanso equivalente a dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

No obstante el trabajador que no desee compensar las horas extraordinarias con dicho descanso, podrá optar por una compensación económica equivalente al precio de la hora extra que figura en el anexo I.

Art. 46. *Cláusula de descuelgue*.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores al ámbito temporal de aplicación del convenio, así como las previsiones para los años siguientes.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias y ostenten la condición de sociedades mercantiles o laborales, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

En tal caso, debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Régimen disciplinario

Art. 47. *Principios de ordenación*.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en los artículos siguientes.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Art. 48. *Graduación de las faltas*.

1. Se considerarán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo, salvo que tuviere repercusión grave en materia de seguridad o salud en cuyo supuesto se considerará muy grave.

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud, debidamente advertida.

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

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

Art. 49. *Sanciones*.

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

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

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

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

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

Art. 50. *Promoción profesional y cláusulas de no discriminación.*

Para el cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se constituirá una comisión paritaria de planes de igualdad, que informará sobre las cuestiones que empresas y trabajadores eleven a estos efectos.

En las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores se establece el deber de negociar su plan de igualdad, a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas de a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados. Para ello se dispondrá del apoyo técnico necesario que el Gobierno impulse para las pequeñas y medianas empresas.

Cláusulas adicionales

Primera. — En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados (Resolución de 13 de febrero de 1996), y posterior Resolución de 20 de septiembre de 1996, o el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de comercio, según el personal sea de empresas dedicadas a obrador o a comercio respectivamente, o normas sustitutorias de estas, tales como el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, y en su caso, en lo que no se opongan, al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) y demás disposiciones vigentes de obligado cumplimiento.

Segunda. — Las normas establecidas por el presente convenio colectivo sustituyen y anulan a las de igual o inferior rango, que se hallen vigentes a partir de su entrada en vigor, salvo lo dispuesto en los artículos 32 y 38 de este mismo convenio colectivo, dando con ello continuidad a lo establecido en el artículo 32 del convenio anterior, publicado en el BOPZ de 4 de diciembre de 2007, y por lo tanto siendo aplicable la disposición final 12.ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, que prevé que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

Establecido el ámbito temporal del presente convenio desde el 1 de enero de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2020, las empresas obligadas por las disposiciones del presente convenio podrán solicitar al INSS su inclusión como empresa afectada por la disposición final 12.ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Tercera. — Las tablas salariales que se incorporan a este convenio forman parte inseparable del mismo y tendrán fuerza obligacional a cada actividad de la empresa.

Cuarta. — El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni las cuantías de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice los mínimos fijados por disposiciones legales del citado salario mínimo interprofesional.

Disposiciones finales

Primera. — El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a empresarios y trabajadores representados y comprendidos en su ámbito de aplicación.

Segunda. — En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, se incluye junto al salario mensual, el salario anual según grupos y niveles profesionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 17 del presente convenio, así como el importe de la hora extraordinaria.

ANEXO I

AÑO 2011 (+2,5% s/2010)

Categoría nueva	Categoría antigua	Mensual	Anual	H.extra	H.extra festiva
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 4	AYUDANTE	828,59	12.428,84	10,29	12,85
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	976,01	14.640,08	12,85	15,43
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	884,01	13.260,17	11,57	14,15
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 5	DEPENDIENTE	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	755,22	11.328,30	7,72	10,30
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	902,28	13.534,15	12,85	15,43
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,59	12.428,84	11,57	14,15
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	649,51	9.742,68		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	810,45	12.156,71	9,01	11,57

ANEXO II

AÑO 2012 (+2,5% s/2010)

Categoría nueva	Categoría antigua	Mensual	Anual	H.extra	H.extra festiva
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 4	AYUDANTE	828,59	12.428,84	10,29	12,85
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	976,01	14.640,08	12,85	15,43
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	884,01	13.260,17	11,57	14,15
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 5	DEPENDIENTE	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	755,22	11.328,30	7,72	10,30
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	902,28	13.534,15	12,85	15,43
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,59	12.428,84	11,57	14,15
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	649,51	9.742,68		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	810,45	12.156,71	9,01	11,57

ANEXO III

AÑO 2013 (+2,5% s/2010)

Categoría nueva	Categoría antigua	Mensual	Anual	H.extra	H.extra festiva
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 4	AYUDANTE	828,59	12.428,84	10,29	12,85
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	976,01	14.640,08	12,85	15,43
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	884,01	13.260,17	11,57	14,15
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 5	DEPENDIENTE	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	755,22	11.328,30	7,72	10,30
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	902,28	13.534,15	12,85	15,43
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,59	12.428,84	11,57	14,15
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	649,51	9.742,68		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	810,45	12.156,71	9,01	11,57

ANEXO IV

AÑO 2014 (+2,5% s/2010)

Categoría nueva	Categoría antigua	Mensual	Anual	H.extra	H.extra festiva
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 4	AYUDANTE	828,59	12.428,84	10,29	12,85
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	976,01	14.640,08	12,85	15,43
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	884,01	13.260,17	11,57	14,15
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 5	DEPENDIENTE	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	755,22	11.328,30	7,72	10,30
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	902,28	13.534,15	12,85	15,43
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,59	12.428,84	11,57	14,15
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	649,51	9.742,68		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	810,45	12.156,71	9,01	11,57

ANEXO V

AÑO 2015 (+2,5% s/2010)					
Categoría nueva	**Categoría antigua**	**Mensual**	**Anual**	**H.extra**	**H.extra festiva**
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 4	AYUDANTE	828,59	12.428,84	10,29	12,85
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	976,01	14.640,08	12,85	15,43
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	884,01	13.260,17	11,57	14,15
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 5	DEPENDIENTE	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	755,22	11.328,30	7,72	10,30
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	810,45	12.156,71	9,01	11,57
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	649,51	9.742,68		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	902,28	13.534,15	12,85	15,43
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,59	12.428,84	11,57	14,15
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	649,51	9.742,68		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.012,80	15.192,04	12,85	15,43
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	939,13	14.086,88	12,85	15,43
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	902,28	13.534,15	11,57	14,15
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	865,42	12.981,27	10,92	13,50
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	810,45	12.156,71	9,01	11,57
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	810,45	12.156,71	9,01	11,57

ANEXO VI

AÑO 2016 (+0,50% s/2015)					
Categoría nueva	**Categoría antigua**	**Mensual**	**Anual**	**H.extra**	**H.extra festiva**
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.017,87	15.268,00	12,92	15,50
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	943,82	14.157,32	12,92	15,50
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	906,79	13.601,82	11,63	14,22
Nivel 4	AYUDANTE	832,73	12.490,99	10,34	12,92
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	814,50	12.217,49	9,05	11,63
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	814,50	12.217,49	9,05	11,63
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	652,76	9.791,39		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.017,87	15.268,00	12,92	15,50
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	980,89	14.713,28	12,92	15,50
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	888,43	13.326,47	11,63	14,22
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	869,74	13.046,17	10,97	13,57
Nivel 5	DEPENDIENTE	814,50	12.217,49	9,05	11,63
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	759,00	11.384,94	7,76	10,35
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	814,50	12.217,49	9,05	11,63
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	652,76	9.791,39		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.017,87	15.268,00	12,92	15,50
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	943,82	14.157,32	12,92	15,50
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	906,79	13.601,82	12,92	15,50
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	832,73	12.490,99	11,63	14,22
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	652,76	9.791,39		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.017,87	15.268,00	12,92	15,50
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.017,87	15.268,00	12,92	15,50
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	943,82	14.157,32	12,92	15,50
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	906,79	13.601,82	11,63	14,22
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	869,74	13.046,17	10,97	13,57
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	814,50	12.217,49	9,05	11,63
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	814,50	12.217,49	9,05	11,63

ANEXO VII

AÑO 2017 (+1,50% s/2016)					
Categoría nueva	**Categoría antigua**	**Mensual**	**Anual**	**H.extra**	**H.extra festiva**
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.033,13	15.497,02	13,11	15,74
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	957,98	14.369,68	13,11	15,74
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	920,39	13.805,85	11,80	14,43
Nivel 4	AYUDANTE	845,22	12.678,35	10,50	13,11
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	826,72	12.400,75	9,19	11,80
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	826,72	12.400,75	9,19	11,80
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	662,55	9.938,26		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.033,13	15.497,02	13,11	15,74
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	995,60	14.933,97	13,11	15,74
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	901,76	13.526,37	11,80	14,43
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	882,79	13.241,87	11,14	13,77
Nivel 5	DEPENDIENTE	826,72	12.400,75	9,19	11,80
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	770,38	11.555,72	7,87	10,51
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	826,72	12.400,75	9,19	11,80
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	662,55	9.938,26		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.033,13	15.497,02	13,11	15,74
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	957,98	14.369,68	13,11	15,74
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	920,39	13.805,85	13,11	15,74
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	845,22	12.678,35	11,80	14,43
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	662,55	9.938,26		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.033,13	15.497,02	13,11	15,74
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.033,13	15.497,02	13,11	15,74
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	957,98	14.369,68	13,11	15,74
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	920,39	13.805,85	11,80	14,43
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	882,79	13.241,87	11,14	13,77
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	826,72	12.400,75	9,19	11,80
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	826,72	12.400,75	9,19	11,80

ANEXO VIII

AÑO 2018 (+1,20% s/2017)					
Categoría nueva	**Categoría antigua**	**Mensual**	**Anual**	**H.extra**	**H.extra festiva**
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.045,53	15.682,98	13,27	15,92
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	969,47	14.542,11	13,27	15,92
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	931,43	13.971,52	11,95	14,60
Nivel 4	AYUDANTE	855,37	12.830,49	10,62	13,27
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	836,64	12.549,56	9,30	11,95
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	836,64	12.549,56	9,30	11,95
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	670,50	10.057,52		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.045,53	15.682,98	13,27	15,92
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	1.007,55	15.113,18	13,27	15,92
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	912,58	13.688,68	11,95	14,60
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	893,38	13.400,77	11,27	13,94
Nivel 5	DEPENDIENTE	836,64	12.549,56	9,30	11,95
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	779,63	11.694,38	7,97	10,63
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	836,64	12.549,56	9,30	11,95
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	670,50	10.057,52		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.045,53	15.682,98	13,27	15,92
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	969,47	14.542,11	13,27	15,92
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	931,43	13.971,52	13,27	15,92
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	855,37	12.830,49	11,95	14,60
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	670,50	10.057,52		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.045,53	15.682,98	13,27	15,92
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.045,53	15.682,98	13,27	15,92
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	969,47	14.542,11	13,27	15,92
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	931,43	13.971,52	11,95	14,60
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	893,38	13.400,77	11,27	13,94
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	836,64	12.549,56	9,30	11,95
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	836,64	12.549,56	9,30	11,95

ANEXO IX

AÑO 2019 (+1,20% s/2018)					
Categoría nueva	Categoría antigua	Mensual	Anual	H.extra	H.extra festiva
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.058,08	15.871,18	13,43	16,12
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	981,11	14.716,62	13,43	16,12
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	942,61	14.139,18	12,09	14,78
Nivel 4	AYUDANTE	865,63	12.984,46	10,75	13,43
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	846,68	12.700,15	9,41	12,09
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	846,68	12.700,15	9,41	12,09
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	678,55	10.178,21		
GRUPO 2	**PERSONAL DE VENTAS**				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.058,08	15.871,18	13,43	16,12
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	1.019,64	15.294,54	13,43	16,12
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	923,53	13.852,95	12,09	14,78
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	904,11	13.561,58	11,40	14,10
Nivel 5	DEPENDIENTE	846,68	12.700,15	9,41	12,09
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	788,98	11.834,72	8,06	10,76
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	846,68	12.700,15	9,41	12,09
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	678,55	10.178,21		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.058,08	15.871,18	13,43	16,12
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	981,11	14.716,62	13,43	16,12
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	942,61	14.139,18	13,43	16,12
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	865,63	12.984,46	12,09	14,78
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	678,55	10.178,21		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.058,08	15.871,18	13,43	16,12
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.058,08	15.871,18	13,43	16,12
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	981,11	14.716,62	13,43	16,12
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	942,61	14.139,18	12,09	14,78
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	904,11	13.561,58	11,40	14,10
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	846,68	12.700,15	9,41	12,09
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	846,68	12.700,15	9,41	12,09

ANEXO X

AÑO 2020 (+1,20% s/2019)					
Categoría nueva	Categoría antigua	Mensual	Anual	H.extra	H.extra festiva
GRUPO 1	**PERSONAL OBRADOR**				
Nivel 1	ENCARGADO	1.070,78	16.061,63	13,59	16,31
Nivel 2	OFICIAL DE 1ª	992,88	14.893,22	13,59	16,31
Nivel 3	OFICIAL DE 2ª	953,92	14.308,85	12,23	14,95
Nivel 4	AYUDANTE	876,02	13.140,27	10,88	13,59
Nivel 5	AUXILIAR EMPAQUETADO	856,84	12.852,56	9,53	12,23
Nivel 6	APRENDIZ 3er AÑO	856,84	12.852,56	9,53	12,23
Nivel 7	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	686,69	10.300,35		
GRUPO 2	-				
Nivel 1	JEFE DE VENTAS	1.070,78	16.061,63	13,59	16,31
Nivel 2	INSPECTOR y PROMOTOR VENTAS	1.031,87	15.478,07	13,59	16,31
Nivel 3	VIAJANTE y VENDEDOR AUTOVENTA	934,61	14.019,18	12,23	14,95
Nivel 4	CORREDOR DE PLAZA	914,95	13.724,32	11,54	14,27
Nivel 5	DEPENDIENTE	856,84	12.852,56	9,53	12,23
Nivel 6	AYUDANTE DEPENDIENTE	798,45	11.976,73	8,16	10,89
Nivel 7	APRENDIZ 3er AÑO (40 h. semanales)	856,84	12.852,56	9,53	12,23
Nivel 8	APRENDIZ 1º y 2º AÑO	686,69	10.300,35		
GRUPO 3	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel 1	JEFE ADMINISTRATIVO	1.070,78	16.061,63	13,59	16,31
Nivel 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	992,88	14.893,22	13,59	16,31
Nivel 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	953,92	14.308,85	13,59	16,31
Nivel 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	876,02	13.140,27	12,23	14,95
Nivel 5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	686,69	10.300,35		
GRUPO 4	**PERSONAL DE OFICIOS VARIOS**				
Nivel 1	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.070,78	16.061,63	13,59	16,31
Nivel 2	ENCARGADO DE ALMACÉN	1.070,78	16.061,63	13,59	16,31
Nivel 3	MECÁNICO DE PRIMERA	992,88	14.893,22	13,59	16,31
Nivel 4	MECÁNICO DE SEGUNDA	953,92	14.308,85	12,23	14,95
Nivel 5	REPARTIDOR CON VEHÍCULO	914,95	13.724,32	11,54	14,27
Nivel 6	REPARTIDOR SIN VEHÍCULO	856,84	12.852,56	9,53	12,23
GRUPO 5	**PEONAJE**				
Nivel 1	PEÓN Y PERSONAL LIMPIEZA	856,84	12.852,56	9,53	12,23

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFAJARÍN

Patronato Municipal de Deportes **Núm. 1.807**

EDICTO relativo a notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza.

Aprobados por resolución de esta Presidencia número 2/2016, dictada con fecha 18 de febrero de 2016, los padrones y listas cobratorias referidos todos ellos a la tasa por Patronato Municipal de Deportes, año 2016, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en el BOPZ y tablón municipal de anuncios del Ayuntamiento por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario de la tasa Patronato Municipal de Deportes, año 2016, en:

Localidad: Alfajarín.

Oficinas entidades colaboradoras: Mediante ingreso en la cuenta que el Ayuntamiento tiene abierta en las siguientes entidades bancarias de la localidad: Ibercaja: ES12.2085.5407.78.0330153836.

Plazo de ingreso: Del 1 de febrero al 31 de marzo de 2016. Para los contribuyentes que tengan domiciliado el pago el cargo en sus cuentas se realizará el 31 de marzo de 2016.

Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago podrán hacer efectivo el mismo en las oficinas bancarias indicadas anteriormente.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecidos.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Alfajarín, a 19 de febrero de 2016. — La presidenta, María Inmaculada Abadía Gracia.

ALFAJARÍN

Núm. 1.866

ANUNCIO relativo a notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza.

Aprobados por resolución de esta Alcaldía dictada con fecha 18 de febrero de 2016 los padrones y listas cobratorias de los tributos locales referidos todos ellos al impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, ejercicio 2016, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en el BOPZ y tablón municipal de anuncios del Ayuntamiento por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2016 en:

Localidad: Alfajarín.

Oficinas entidades colaboradoras: Mediante ingreso en la cuenta que el Ayuntamiento tiene abierta en las siguientes entidades bancarias de la localidad:

—Ibercaja: ES11.2085.0364.47.0300000157.

—Bantierra: ES62-3191.0079.46.4560629323.