

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL



BOP TE Número 51

15 de marzo de 2017

## SUMARIO

	Página
<b>ORGANISMOS OFICIALES</b>	
Diputación General de Aragón .....	2
<b>ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA</b>	
Tribunal Superior de Justicia de Aragón .....	18
Juzgado de lo Social núm. 1 de Teruel .....	18
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	
<b>Ayuntamientos</b>	
Pozondón .....	21
Alcañiz .....	22
Comarca del Jiloca .....	26
La Puebla de Híjar .....	27
Mazaleón .....	28
Exposición de documentos .....	35

### DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Depósito Legal TE-1/1958

Administración:  
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL  
Avda. Sagunto, 46, 1º, Izda. - 44071 TERUEL  
Tel. Y Fax: 978647401

Correo=e: boletin@dpteruel.es web: http://bop.dpteruel.es

BOLETÍN OFICIAL  
Franqueo Concertado  
44000003/14

«NOMBRE»  
«DIRECCIÓN»  
«CPPOBLACIÓN» «PROVINCIA»

Núm. 72.040

## Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel

RESOLUCION DE 23 DE FEBRERO DE 2017 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Teruel hasta el 31 de diciembre de 2017 (Código de Convenio 44000365011989), suscrito el día 5 de septiembre de 2016, de una parte por representantes de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CCOO y UGT en representación de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

## ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, a 23 de febrero de 2017.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO,  
Fdo.: Francisco Melero Crespo

## CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

## - AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1º.- Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel.

Artículo 2º.- Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de obligada aplicación a las empresas que actualmente existen como a las que puedan constituirse en el futuro cuyos centros de trabajo radiquen en Teruel y su provincia y que se dediquen a la limpieza de locales y edificios.

Artículo 3º.- Igualmente afectará a todos los trabajadores y técnicos que presten sus servicios en las empresas afectadas y que realicen su actividad en los centros sanitarios que no estén acogidos a otro convenio colectivo más beneficioso, con exclusión del personal comprendido en el artículo 1 nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

## - AMBITO TEMPORAL

Artículo 4º.- El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando el 1 de Enero de 2015 y finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2017.

## - DENUNCIA

Artículo 5º.- No será necesario realizar la denuncia previa del presente Convenio, éste quedará denunciado automáticamente, cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones. En materia del ultraactividad se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

## - COMISION PARITARIA

Artículo 6º.-

1. La Comisión Paritaria es el Órgano de Interpretación, Conciliación, Arbitraje y Vigilancia del cumplimiento del Convenio. Sus funciones son:

Conciliación del Convenio.

Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

Cuantas otras le sean encomendadas por el presente Convenio.

2. La Comisión se compondrá de 3 vocales por cada una de las partes. Estos vocales serán los que designe en su momento cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con antelación de una semana debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se reúna.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio colectivo tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el artículo 91.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5. En los casos de subrogación por cambio de titularidad de contrata, la Comisión Paritaria podrá emitir un informe no vinculante para las partes afectadas por la subrogación.

6. Resolución de la problemática que sobre vacaciones a disfrutar el personal se suscite como consecuencia de cambio de contrata.

7. Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este Convenio Colectivo serán resueltos según la disposición adicional segunda del presente Convenio.

#### - GARANTIAS PERSONALES

Artículo 7º.- Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, indivisibles o colectivas más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

#### CAPITULO II

#### RETRUBUCIONES

#### - SALARIOS

Artículo 8º.- Los salarios que regirán durante los años de vigencia del convenio colectivo son los que se adjunta en el anexo I. Para 2016 se acuerda incrementar los salarios en 0,8 puntos porcentuales sobre los salarios que rigieron a 31 de diciembre de 2014. Para 2017, se acuerda incrementar los salarios en 0,9 puntos porcentuales con respecto a los salarios que regirán hasta 31 de diciembre de 2016.

#### - PLUSES Y CONCEPTOS ECONOMICOS

Artículo 9º.- Los pluses y conceptos económicos que como mínimo compondrán la nómina de salarios serán:

#### 1. SALARIO BASE

Es la cantidad percibida por mes natural y su cuantía es la que se refleja en el anexo I.

#### 2. PLUS DOMINGO O FESTIVO

Los trabajadores/as que presten sus servicios en domingo o festivo percibirán durante, la vigencia del presente convenio, un plus por jornada trabajada y por cada uno de ellos, de 17 €, para el año 2015; 17.14 €, para el año 2016; Y, 17.29 €, para el año 2017.

La prestación del servicio las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero tendrán el mismo tratamiento retributivo que los festivos.

Los trabajadores/as que presten sus servicios durante los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero percibirán, en concepto de plus festivo, la cantidad de 60,48 €/día en 2016, y 61,02 € en 2017. Esta cantidad no será acumulable con el plus de domingos y festivos y se mantendrá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### 3. PLUS CENTROS SANITARIOS

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros sanitarios, mutuas, clínicas privadas o similares, es decir, cualquier centro sanitario no dependiente del Servicio Aragonés de la Salud), cobrarán un plus mensual de 98,78 € en 2016, y 99,67 € en 2017.

#### 4. PLUS DE LIMPIEZA INDUSTRIAL

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en limpieza industrial, tendrán derecho a percibir un plus mensual de 98,78 € en 2016, y 99,67 € en 2017.

#### 5. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente convenio habrá dos gratificaciones extraordinarias correspondientes cada una de ellas a una mensualidad, integrada por el salario base mensual más la antigüedad. Su devengo será semestral y su abono será efectivo el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

#### 6. ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento salarial por antigüedad que consistirán en trienios, cuyo importe mensual por cada trienio devengado será de 25,59 € mensuales en 2016, y de 25,82 € mensuales en 2017.

El cómputo de la antigüedad se regirá por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comience a prestar servicios.

b) Se tendrá en cuenta todo el tiempo servido, considerándose como si efectivamente se haya trabajado todos los meses y días ininterrumpidos en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por

servicios prestados en cualquiera de los centros o en comisiones, licencias retribuidas o situación de I.T. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical.

#### 7. PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Con carácter general la actuación de empresas y trabajadores será la de la aplicación y cumplimiento de los principios de la acción preventiva evitando los riesgos laborales, adoptando las medidas preventivas que permitan la prestación del trabajo en condiciones adecuadas de seguridad.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, para los supuestos en que la prestación del trabajo se tenga que desarrollar en situaciones de Penosidad, Toxicidad, o Peligrosidad con carácter habitual y así esté reconocido. En 2016 se abonará a los trabajadores afectados, mientras y durante el tiempo que lo desempeñen efectivamente, un plus mensual de 131,76 €, diario de 6,30 € ó 0,85 € por hora trabajada. En 2017 las cantidades anteriores se corresponderán con 132,94 €, 6,36 € y 0,86 €, respectivamente.

#### 8. TRABAJOS NOCTURNOS

Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno, equivalente al 30% del salario base diario de su categoría, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo efectivamente trabajado en periodo nocturno. Si las horas nocturnas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

#### - DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

##### Artículo 10º.-

1. A los efectos de este Convenio, se entenderá por Comisión de Servicios, la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

2. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una Comisión de Servicio.

3. Las cuantías a percibir serán las que a continuación se indican:

Para 2016

Pensión Completa	52,70 €
Media Dieta	26,34 €
Por Comida	13,81 €

Para 2017

Pensión Completa	53,17 €
Media Dieta	26,58 €
Por Comida	13,93 €

Cuando en una misma jornada, el trabajador/a tenga que trasladarse de un centro a otro, el tiempo de desplazamiento será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando un trabajador sea destinado por causas del servicio fuera de la localidad de trabajo y tenga que utilizar vehículo propio, se le abonará una compensación de 0,20 € por kilómetro durante todo el periodo de vigencia del presente convenio, siempre y cuando no exista la posibilidad de utilizar servicio de transporte público.

#### CAPITULO III

#### JORNADA, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y VACANTES

##### - JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Artículo 11º.- Durante toda la vigencia del convenio la jornada de trabajo se establece en cómputo anual en 1.763 horas, manteniéndose las 39 horas semanales con cuatro horas de descanso anual que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En los centros que por necesidades del servicio se trabaje domingos y festivos, los turnos de descanso serán rotativos, y en estos servicios el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

Salvo pacto en contrario, los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran una asistencia continuada durante las veinticuatro horas del día.

##### - REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Artículo 12º.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquélla.

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.

#### - VACACIONES

Artículo 13º.- El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas, previo acuerdo de la empresa con los trabajadores afectados, de 22 días laborales si trabaja cinco días a la semana, o de 26 días laborales si se trabaja seis días.

El período de disfrute de las vacaciones será del día 1 de Junio al 30 de Septiembre y será por turnos rotativos por meses naturales, con un máximo de 25% de trabajadores por turno y por centro de trabajo.

Solo por acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrán pactarse regímenes distintos de disfrute de vacaciones del previsto en el presente convenio colectivo.

Si algún trabajador solicitara el disfrute de las vacaciones fuera del periodo vacacional se le concederá, si en ese periodo no hay más de un 25% de vacantes.

Si durante el disfrute del periodo vacacional un trabajador cae en situación de IT, que conlleve cuatro o más días de hospitalización, se suspenderá el cómputo de los días de vacaciones desde el cuarto día inclusive.

#### - LICENCIAS

Artículo 14º.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando con tal motivo el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto que supere los 150 Kms. de distancia.
3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
4. Dos días al año por asuntos propios, que no será necesario justificar. Será necesario preavisar con una antelación mínima de 72 horas al día de disfrute. Dichos días no podrán disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones o no podrán disfrutarse en puentes.
5. Se tendrá derecho a 16 horas anuales para poder acudir a visitas médicas o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Será necesario el justificante del médico.
6. Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
7. Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: tíos, sobrinos y bisabuelos.
8. Un día por traslado de domicilio habitual.
9. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos sin retribuir a aquéllos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.
10. En el supuesto de parto, la suspensión por el permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, incluso antes del parto, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión

se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

12.. 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.

Para la concesión de los permisos contemplados en este Artículo el trabajador lo comunicará previamente a la empresa, justificándolo debidamente.

#### - VACANTES

Artículo 15º.- En el caso de que se produzca una vacante a cubrir en un centro de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores/as de la empresa, que no estén a jornada completa. Éstos optarán voluntariamente y entre los interesados, será la empresa quien elija a la persona a ampliar.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá como vacante el puesto de trabajo generado, como consecuencia de la baja definitiva de un trabajador en la empresa, que no se amortice por decisión del cliente o de la empresa, o generado como puesto de nueva creación.

#### - JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Artículo 16º. El trabajador, una vez cumplidos los sesenta años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo, la edad ordinaria de jubilación, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

El trabajador que desee optar por la jubilación parcial deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de tres meses.

#### - ROPA DE TRABAJO

Artículo 17º.- Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a sus trabajadoras/es dos uniformes completos por año, y un par de zuecos o zapatillas. La primera se dará al inicio del trabajo por la contrata o si es continuación de contrata durante el primer trimestre del año y la segunda durante el tercer trimestre del año.

Las trabajadoras/es que estén contratados por una jornada parcial recibirán un único uniforme.

Las prendas que se entreguen a los trabajadores, habrán de ser nuevas siempre que aquellos tengan una permanencia en la empresa superior al mes. Las empresas podrán exigir de sus trabajadores el uso de las prendas entregadas.

Cuando el trabajador lo requiera, las empresas entregarán al personal, obligatoriamente cinturones de seguridad y cuantos otros medios se precisan para la protección del personal, cuyo uso será obligatorio bajo sanción muy grave.

#### - TURNOS

Artículo 18º.- Se tendrá en cuenta, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias personales de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma del trabajo, que éste sea desarrollado de la forma más cómoda posible.

Las Empresas que tengan más de un centro de trabajo procurarán ocupar a sus empleados en el más próximo a su residencia, dentro de sus posibilidades. En caso de existir discrepancias al respecto, éstas será objeto de examen y consideración por la Comisión Paritaria.

#### - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19º.- Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo necesario cumpliendo siempre el límite legal y considerándose todas ellas como estructurales.

El precio de la hora extra se negociará en cada empresa. La cantidad mínima se establece en 7,73 €/hora para 2016, y en 7,80 €/hora para 2017. Si la hora extraordinaria es festiva se establece una cuantía mínima de 10,16 €/hora para 2016, y 10,25 €/hora para 2017.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias realizadas o la compensación en tiempo de descanso retribuido a razón, como mínimo, de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada. El tiempo que corresponda de descanso retribuido por compensación de las horas extraordinarias realizadas se podrá acumular hasta completar jornadas completas, y por voluntad del trabajador.

#### - CAMBIO DE CONTRATA

Artículo 20º.- Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Adscripción del personal: Cuando una empresa en la que viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de su empresa, y por el contrario deber hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

2. Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuvieren prestando servicio en dicho centro por un periodo superior a cuatro meses, se considerarán fijos de centro a los efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio cualquiera que sea la modalidad de su contrato laboral, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, etc. Igualmente se subrogará si la empresa saliente probase fehacientemente y documentalmente que el servicio de limpieza se hubiere iniciado con menos de cuatro meses de antelación al término de la concesión.

El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada a los efectos indicados en los párrafos anteriores de este apartado, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Siempre que las empresas de limpieza conozcan con la suficiente antelación el cambio de contratas preavisarán del mismo a los trabajadores afectados con una antelación de 10 días, así como a sus representantes sindicales, comités de empresa o delegados de personal.

3. Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado a la nueva responsable del servicio.

4. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente indicados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto que se produzca la incorporación del sustituido.

5. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. La empresa saliente responderá de todas las obligaciones retributivas y las cuotas de la Seguridad Social hasta el momento de su cese en la adjudicación, correspondiendo a la nueva adjudicataria la subrogación de los trabajadores del centro con la mismas condiciones que mantenían con el cesante.

6. La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará mediante telegrama o carta notarial, a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva responsable del servicio automáticamente y sin más formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de contrata.

La empresa cesante, por su parte, estará obligada a notificar a la nueva responsable del servicio, tan pronto como le sea comunicada la pérdida de la contrata su cese del servicio, así como a proporcionarle una relación de los trabajadores del centro de trabajo, objeto del cambio empresarial, en la que se acrediten las condiciones laborales del personal afectado, tales como nombre y apellidos, antigüedad, número de afiliación a la Seguridad Social y demás cargas sociales, y de todo tipo de retribuciones, mediante presentación de los cuatro últimos meses de los boletines de cotización de la Seguridad social (TC1 y TC2) y nóminas, así como certificación de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social este certificado deberá estar fechado en alguno de los cuatro últimos meses anteriores al cambio de contrata.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo.

La no presentación de cualquiera de dichos documentos impedirá, el derecho de la no subrogación, continuando los trabajadores afectados al servicio del empresario saliente.

Lo anteriormente indicado es absolutamente necesario para que la subrogación opere.

7. De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice la primera limpieza, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

8. El contrato de trabajo entre la anterior responsable del servicio y los trabajadores sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de derecho de los mismos por la nueva responsable del servicio.

9. Si la subrogación implicase a un trabajador que realiza su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de contrata, las empresas cesantes y nueva responsable del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos los empresarios afectados se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.L.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., del trabajador pluriempleado, a fin de que el operario que se encontrase en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

10. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de servicio cualquiera que sea su status o configuración jurídica, y personal de limpieza afectado.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo habrá de probarse así mismo documentalmente, y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

11. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

#### - EXCEDENCIAS Y SUS CLASES

Artículo 21º.- El personal afectado por el presente Convenio podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades:

- a) Voluntaria.
- b) Forzosa.
- c) Por guarda de un hijo.
- d) Por razón de incompatibilidad.

a) La excedencia voluntaria deberá solicitarse con una antelación de 15 días. Para solicitarla el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de un año, y la duración de ésta excedencia será de al menos 4 meses y máximo de 5 años.. El reingreso tendrá lugar dentro del periodo máximo de 90 días desde la fecha de la terminación de la excedencia, si el excedente solicitase el reingreso con una antelación mínima de 30 días antes de la terminación. Entre la finalización de una excedencia y la petición de una nueva deberán transcurrir como mínimo 8 meses.

b) Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure aquella.

Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Por ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por ostentar cargo electivo sindical de ámbito provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del Sindicato o Confederación a la que pertenezca.

El reingreso se efectuará en el mismo puesto y centro de trabajo y deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo o puesto de trabajo o de la terminación del contrato.

c) Excedencia por guarda de un hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando

el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

d) También tendrán derecho a un periodo 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 puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

#### - RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Artículo 22º.- Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios sanitarios adecuados y con arreglo a la siguiente periodicidad:

Una vez al año a todos los trabajadores.

Periódicos y específicos al personal para el que en razón de su actividad, así lo establezca la Legislación Vigente.

A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad por accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

#### - POLIZA DE SEGURO

Artículo 23º.- Con independencia de lo establecido en la Legislación Vigente las empresas formalizarán una póliza de seguros en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta o total derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con la cuantía de 17.531,22 € durante la vigencia del Convenio.

Así mismo tendrán derecho a este seguro y en la misma cuantía las contingencias de muerte, invalidez permanente absoluta o total si es derivada de accidente durante las 24 horas del día, es decir sea o no laboral.

#### - COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 24º.- Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario del 50% de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, durante los tres primeros días de la baja en los casos de I.T. derivada de contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario que garantizará el cobro del 100 % de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, en los casos de I.T. derivada de contingencias profesionales (accidente laboral y enfermedad profesional), y mientras dure todo el proceso.

#### CAPITULO IV

##### - CONTRATACION

Artículo 25º.-

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:** Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tendrán igualdad de trato respecto a los trabajadores a jornada completa, y no serán discriminados en ningún aspecto, únicamente el salario tendrá proporcionalidad con el tiempo de trabajo, pero no las vacaciones, permisos retribuidos, licencias, etc.

**CONTRATO FIJO DISCONTINUO:** Se regularán según lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Adquirirán la consideración de fijos discontinuos, aquellos trabajadores/as con contratos de duración determinada o eventuales que hayan prestado sus servicios para una empresa consecutivamente durante 2 o más años, con contratos eventuales de duración igual o superior a 6 meses ininterrumpidos cada uno de los años, al objeto de realizar la misma actividad y continúe dicha actividad en el ciclo productivo normal de la empresa. Esto no será de aplicación para los trabajadores contratados por interinidad, para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.

**CONTRATO EVENTUAL:** Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del E.T., podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

**CONTRATOS FORMATIVOS:** El contrato de formación no podrá utilizarse para ninguna de las categorías establecidas en el presente Convenio.

El contrato de Prácticas, únicamente podrá ser utilizado para las categorías de Administración establecidas en Convenio.

#### CAPITULO V

##### - DERECHO DE LOS AFILIADOS SINDICALES

Artículo 26º.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y en su caso, constituir la sección sindical, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros a fin de que esta sea distribuida.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 27º.- Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA):

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

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

#### CAPITULO VI

##### - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28º.- Categorías profesionales

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

GRUPO II: Personal Administrativo.

GRUPO III: Mandos Intermedios.

GRUPO IV: Personal Operario.

##### GRUPO I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

##### GRUPO II

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

##### GRUPO III

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

- Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

#### GRUPO IV

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, despolvo, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Los niveles funcionales son los siguientes:

#### NIVEL I

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### NIVEL II

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

#### NIVEL III

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

#### Otras consideraciones:

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 37.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del Grupo IV, que se desarrollan en el art. 37. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

#### - PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 29º.- El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

Mandos Intermedios: Los puestos de Supervisor, Encargado/a General o Encargado/a Zona/Sector serán de libre designación de las empresas.

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal operativo por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Administrativo: En los puestos de las categorías administrativas reguladas en el presente convenio las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

Personal Operativo: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpiadoras.

#### - REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30º.- Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

##### A) Descripción y tipificación de las faltas

##### 1.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

##### 2.- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3.- Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

#### B) Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

#### C) Procedimiento sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un

sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### - INAPLICACION DEL CONVENIO

##### Artículo 31º.- Cláusula contra el "dumping empresarial"

El presente convenio colectivo declara la imposibilidad de, en el ámbito de la empresa, pactar condiciones que, en el todo o en la parte, alteren o modifiquen lo establecido en el presente texto convencional, salvo que lo hicieran para mejorar los derechos de los trabajadores aquí recogidos. Se exceptúan de lo anterior aquéllos pactos suscritos entre la representación legal de los trabajadores y las empresas que, sin alterar o modificar lo aquí pactado, supongan una adaptación al ámbito de la empresa o centro de trabajo en cuestiones meramente organizativas.

##### Artículo 32º.- Cláusula de descuelgue

Se comunicará a la Comisión Paritaria el sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se presentará a la Comisión Paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia: de inaplicación salarial (art. 82.3 ET), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio( art. 41.6, en relación con el 82.3 del ET), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:** Las organizaciones que firman el presente acuerdo son las que, en fecha 23 de julio de 2015, constituyeron la comisión negociadora del presente convenio colectivo, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón (Plaza de la Catedral 9, 4ª planta, de la ciudad de Teruel), CCOO de Construcción y Servicios de Aragón (Plaza de la Catedral 9, 3ª planta, de la ciudad de Teruel) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (C/ Diego de León, 50, 5ª planta, de la ciudad de Madrid).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:** Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:** Con independencia de lo previsto legalmente, las partes firmantes del presente convenio instan a sus representantes (empresas y representantes legales de los trabajadores) a negociar planes de igualdad efectiva y no discriminación por razones de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:** En todo aquello que no se hubiera pactado en este convenio colectivo y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

#### ANEXO I

##### TABLAS SALARIALES 2015

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPOS PROFESIONALES		
GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO		

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	976,50	13.671,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	930,86	13.032,04
GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS		
ENCARGADO GENERAL	1.036,22	14.507,08
ENCARGADO ZONA O SECTOR	976,50	13.671,00
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	976,50	13.671,00
RESPONSABLE DE EQUIPO	960,56	13.447,84
GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO		
CONDUCTOR-LIMPIADOR	974,64	13.644,96
ESPECIALISTA	930,86	13.032,04
PEÓN ESPECIALISTA	907,87	12.710,18
LIMPIADOR Y PEÓN	884,87	12.388,18

Plus de centros sanitarios:	98,00 €
Plus de limpieza industrial:	98,00 €
Trienio Antigüedad:	25,39 €
Penosidad, toxicidad o peligrosidad:	
Plus mensual:	130,71 €
Plus diario:	6,25 €
Plus por hora:	0,84 €
Desplazamientos y dietas:	
Pensión completa:	52,28 €
Media dieta:	26,13 €
Por comida:	13,70 €
Valor mínimo de la hora extraordinaria:	7,67 €
Valor mínimo hora extraordinaria en festivo:	0,08 €

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

#### TABLAS SALARIALES 2016

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPOS PROFESIONALES		
GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO		
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	984,31	13780,34
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	938,31	13136,34
GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS		
ENCARGADO GENERAL	1044,51	14623,14
ENCARGADO ZONA O SECTOR	984,31	13780,34
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	984,31	13780,34
RESPONSABLE DE EQUIPO	968,24	13555,36
GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO		
CONDUCTOR-LIMPIADOR	982,44	13754,16
ESPECIALISTA	938,31	13136,34
PEÓN ESPECIALISTA	915,13	12811,82
LIMPIADOR Y PEÓN	891,95	12487,30

Plus de centros sanitarios:	98,78 €
Plus de limpieza industrial:	98,78 €
Trienio Antigüedad:	25,59 €
Penosidad, toxicidad o peligrosidad:	
Plus mensual:	131,76 €
Plus diario:	6,30 €
Plus por hora:	0,85 €
Desplazamientos y dietas:	
Pensión completa:	52,70 €
Media dieta:	26,34 €
Por comida:	13,81 €
Valor mínimo de la hora extraordinaria:	7,73 €
Valor mínimo hora extraordinaria en festivo:	10,16 €

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

#### TABLAS SALARIALES 2017

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPOS PROFESIONALES		
GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO		
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	993,17	13904,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	946,75	13254,50
GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS		
ENCARGADO GENERAL	1053,91	14754,74
ENCARGADO ZONA O SECTOR	993,17	13904,38
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	993,17	13904,38
RESPONSABLE DE EQUIPO	976,95	13677,30
GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO		
CONDUCTOR-LIMPIADOR	991,28	13877,92
ESPECIALISTA	946,75	13254,50
PEÓN ESPECIALISTA	923,37	12927,18
LIMPIADOR Y PEÓN	899,98	12599,72

Plus de centros sanitarios:	99,67 €
Plus de limpieza industrial:	99,67 €
Trienio Antigüedad:	25,82 €
Penosidad, toxicidad o peligrosidad:	
Plus mensual:	132,95 €
Plus diario:	6,36 €
Plus por hora:	0,86 €
Desplazamientos y dietas:	
Pensión completa:	53,17 €
Media dieta:	26,58 €
Por comida:	13,93 €
Valor mínimo de la hora extraordinaria:	7,80 €
Valor mínimo hora extraordinaria en festivo:	10,25 €

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

---

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

---

Núm. 72.075

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ARAGÓN CON/AD SEC.2

**EDICTO**

En el presente órgano judicial se ha interpuesto recurso contencioso administrativo por el Procurador D. LUIS JAVIER CELMA BENAGES, en nombre y representación de D<sup>a</sup>. ISABEL ROMERO MONTERDE, frente al AYUNTAMIENTO DE ORRIOS (TERUEL), sobre Ordenanza reguladora del aprovechamiento de lotes de parcelas municipales en el municipio de Orrios (Teruel) BOP de 22/12/2016.

Por lo que en cumplimiento de la diligencia de ordenación de fecha y de lo establecido en el artículo 47.2 de la LJCA, se concede un plazo de quince días para la personación de quienes tengan interés legítimo en sostener la conformidad a Derecho de la disposición, acto o conducta impugnados.

En ZARAGOZA, a veintidós de febrero de dos mil diecisiete.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, D<sup>ÑA</sup>. MARIA PURIFICACION MARTIN MONTAÑES

Núm. 72.084

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 TERUEL

**EDICTO**

D/D<sup>a</sup> MARÍA TERESA MARTÍN BAREA, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de TERUEL, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de reclamación de cantidad nº 38/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D<sup>a</sup> AURORA JUANA GIMENO ESCUIN contra DESARROLLOS FARMACEUTICOS BAJO ARAGON S.L., FONDO GARANTIA SALARIAL sobre cantidad, se ha dictado la siguiente resolución:

**"DILIGENCIA DE ORDENACIÓN****LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****SRA D<sup>a</sup> MARIA TERESA MARTÍN BAREA**

En Teruel, veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.

Visto el estado de las presentes actuaciones y constando no citada la demandada Desarrollos Farmacéuticos Bajo Aragón SL, acuerdo:

1º.- Averiguar el actual domicilio de la demandada DESARROLLOS FARMACÉUTICOS BAJO ARAGÓN SL, así como el nombre y dirección de su Administrador a través de consulta en el portal del C.G.P.J. Punto Neutro Judicial, y para su efectividad autorizar al funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal de este Juzgado.

2º.- SUSPENDER los actos de conciliación y/o juicio señalados para el 02.03.2017 a las 11:30 y 11:50 horas respectivamente y EFECTUAR NUEVO SEÑALAMIENTO para el próximo día 29.03.2017 a las 10:50 horas para la celebración de los actos de conciliación y caso de no avenencia, mismo día a las 11:10 horas. Citar a las partes reiterando advertencias contenidas en Decreto y Providencia de fecha 10.02.2017.

3º.- Citar a la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de Paz de Alcorisa, y mediante Edictos que se publicarán en el BOP de Teruel.

4º.- Obtenido el resultado de la averiguación domiciliaria citar al Administrador de la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de la localidad que corresponda.

Notifíquese a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer 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.

**LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"**

Y para que sirva de CITACIÓN para el 29.03.2017 EN LEGAL FORMA a DESARROLLOS FARMACEUTICOS BAJO ARAGÓN SL, en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel y mediante exhibición en el Tablón de anuncios de este Juzgado de lo Social de Teruel.

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.

En TERUEL, a veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, (ilegible).

Núm. 72.085

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 TERUEL

EDICTO

D<sup>a</sup> MARÍA TERESA MARTÍN BAREA, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de TERUEL, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 401/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D JUAN JOSE REVUELTA TELLO contra DESARROLLOS FARMACEUTICOS BAJO ARAGON S.L., FOGASA sobre DESPIDO, se ha dictado la siguiente resolución:

“DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

SRA D<sup>a</sup> MARIA TERESA MARTÍN BAREA

En Teruel, veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.

Visto el estado de las presentes actuaciones y constando no citada la demandada Desarrollos Farmacéuticos Bajo Aragón SL, acuerdo:

1º.- Averiguar el actual domicilio de la demandada DESARROLLOS FARMACÉUTICOS BAJO ARAGÓN SL, así como el nombre y dirección de su Administrador a través de consulta en el portal del C.G.P.J. Punto Neutro Judicial, y para su efectividad autorizar al funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal de este Juzgado.

2º.- SUSPENDER los actos de conciliación y/o juicio señalados para el 02.03.2017 a las 11:00 y 11:20 horas respectivamente y EFECTUAR NUEVO SEÑALAMIENTO para el próximo día 29.03.2017 a las 10:20 horas para la celebración de los actos de conciliación y caso de no avenencia, mismo día a las 10:40 horas. Citar a las partes reiterando advertencias contenidas en Decreto y Providencia de fecha 10.01.2017.

3º.- Citar a la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de Paz de Andorra, y mediante Edictos que se publicarán en el BOP de Teruel.

4º.- Obtenido el resultado de la averiguación domiciliaria citar al Administrador de la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de la localidad que corresponda.

Notifíquese a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer 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.

LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”

Y para que sirva de CITACIÓN para el día 29.03.2017 EN LEGAL FORMA a DESARROLLOS FARMACEUTICOS BAJO ARAGÓN SL, en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Teruel y exhibición en el tablón de anuncios de este Juzgado de lo Social de Teruel.

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.

En TERUEL, a veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, (ilegible).

Núm. 72.086

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 TERUEL

## EDICTO

D<sup>a</sup> MARÍA TERESA MARTÍN BAREA, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de TERUEL, HAGO SABER:

Que en el procedimiento reclamación cantidad nº 36/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D JUAN JOSE REVUELTA TELLO contra DESARROLLOS FARMACEUTICOS BAJO ARAGON S.A., FONDO GARANTIA SALARIAL sobre CANTIDAD, se ha dictado la siguiente resolución:

“DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

SRA D<sup>a</sup> MARIA TERESA MARTÍN BAREA

En Teruel, veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.

Visto el estado de las presentes actuaciones y constando no citada la demandada Desarrollos Farmacéuticos Bajo Aragón SL, acuerdo:

1º.- Averiguar el actual domicilio de la demandada DESARROLLOS FARMACÉUTICOS BAJO ARAGÓN SL, así como el nombre y dirección de su Administrador a través de consulta en el portal del C.G.P.J. Punto Neutro Judicial, y para su efectividad autorizar al funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal de este Juzgado.

2º.- SUSPENDER los actos de conciliación y/o juicio señalados para el 02.03.2017 a las 11:10 y 11:30 horas respectivamente y EFECTUAR NUEVO SEÑALAMIENTO para el próximo día 29.03.2017 a las 10:40 horas para la celebración de los actos de conciliación y caso de no avenencia, mismo día a las 11:00 horas. Citar a las partes reiterando advertencias contenidas en Decreto y Providencia de fecha 10.02.2017.

3º.- Citar a la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de Paz de Alcorisa, y mediante Edictos que se publicarán en el BOP de Teruel.

4º.- Obtenido el resultado de la averiguación domiciliaria citar al Administrador de la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de la localidad que corresponda.

Notifíquese a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer 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.

LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”

Y para que sirva de CITACIÓN para el 29.03.2017 EN LEGAL FORMA a DESARROLLOS FARMACEÚTICOS BAJO ARAGÓN SL, en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel y mediante exhibición en el tablón de anuncios de este Juzgado de lo Social de Teruel.

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.

En TERUEL, a veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, (ilegible)

Núm. 72.087

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 TERUEL

## EDICTO

D<sup>a</sup> MARÍA TERESA MARTÍN BAREA, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de TERUEL, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 403/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D/D<sup>a</sup> AURORA JUANA GIMENO ESCUIN contra DESARROLLOS FARMACEUTICOS BAJO ARAGON S.L., FOGASA sobre DESPIDO y cantidad, se ha dictado la siguiente resolución:

“DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

SRA D<sup>a</sup> MARIA TERESA MARTÍN BAREA

En Teruel, veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.

Visto el estado de las presentes actuaciones y constando no citada la demandada Desarrollos Farmacéuticos Bajo Aragón SL, acuerdo:

1º.- Averiguar el actual domicilio de la demandada DESARROLLOS FARMACÉUTICOS BAJO ARAGÓN SL, así como el nombre y dirección de su Administrador a través de consulta en el portal del C.G.P.J. Punto Neutro Judicial, y para su efectividad autorizar al funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal de este Juzgado.

2º.- SUSPENDER los actos de conciliación y/o juicio señalados para el 02.03.2017 a las 11:20 y 11:40 horas respectivamente y EFECTUAR NUEVO SEÑALAMIENTO para el próximo día 29.03.2017 a las 10:30 horas para la celebración de los actos de conciliación y caso de no avenencia, mismo día a las 10:50 horas. Citar a las partes reiterando advertencias contenidas en Decreto y Providencia de fecha 10.01.2017.

3º.- Citar a la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de Paz de Alcorisa, y mediante Edictos que se publicarán en el BOP de Teruel.

4º.- Obtenido el resultado de la averiguación domiciliaria citar al Administrador de la demandada mediante exhorto que se remitirá al Juzgado de la localidad que corresponda.

Notifíquese a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer 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.

LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”

Y para que sirva de CITACIÓN para el día 29.03.2017 EN LEGAL FORMA a DESARROLLOS FARMACEÚTICOS BAJO ARAGÓN SL, en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel y mediante inserción en el tablón de anuncios de este Juzgado de lo Social de Teruel.

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.

En TERUEL, a veintiocho de febrero de dos mil diecisiete.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, (ilegible)

---

#### ADMINISTRACIÓN LOCAL

---

Núm. 72.141

POZONDÓN

De conformidad con la Resolución de Alcaldía nº X 89046 de fecha 1 de marzo de 2017, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del concurso, para el arrendamiento del bien inmueble fincas rústicas, ubicada en Pozondón, conforme a los siguientes datos:

\*PARCELAS MUNICIPALES EN LOS POLÍGONOS 2, 3, 4 y 5

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

a) Organismo: Ayuntamiento

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaria

c) Obtención de documentación y presentación de ofertas:

1. Dependencia: Ayuntamiento

2. Domicilio: Pza. Alcalde Modesto Blasco, 1

3. Localidad y Código Postal: Pozondón 44368

4. Teléfono: 978701032

5. Telefax: 978701032

6. Correo electrónico: aytopozondon@gmail.com

2. Objeto del contrato.

a) Tipo: Arrendamiento

b) Descripción del objeto: Arrendamiento de fincas rústicas municipales para destino a pastos.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria

b) Procedimiento: Concurso

c) Criterios de adjudicación:

Importe anual ofrecido: 9 puntos

Consideración del licitador como ganadero a título principal: 1 punto.

4. Importe del arrendamiento:

a) Importe neto: 4.000 euros/año

5. Fianza definitiva: 5% sobre el precio de adjudicación.

6. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: quince días naturales desde publicación.

b) Modalidad de presentación: personal

7. Apertura de ofertas:

- Lugar: En el Ayuntamiento de Pozondón el sábado siguiente a la finalización del plazo de presentación.

- Hora: 12:00

Pozondón, a 1 de Marzo de 2017.- EL ALCALDE, Fdo. Jesús Barquero López.

Núm. 72.199

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCAÑIZ

Aprobada por Resolución de Alcaldía de nueve de marzo de dos mil diecisiete la lista definitiva de admitidos y excluidos a la oposición para cubrir una plaza de Técnico Intervención por el presente se procede a su publicación.

Lo que se publica haciendo saber a los interesados que contra la misma que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de reposición previo al contencioso administrativo con carácter potestativo en el plazo de un mes a partir de la recepción de la presente o directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso de Teruel en plazo de dos meses todo en de conformidad con lo establecido en los artículos 8 y 46.1 de la Ley 29/1998 Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa a partir de la recepción de la presente.

Alcañiz a diez de marzo de dos mil diecisiete.- El Secretario General

#### ASPIRANTES ADMITIDOS

Andreu Martínez, M<sup>a</sup> Teresa

Arguís Sanz, Marta

Baringo Zueras, Clara

Berges Piera, Cristina

Ferrer Gargallo, Estela

Gargallo Becerril, Fernando

Ginés López, María Belén

Gómez Blasco, Ruth

Gutiérrez Martín, Jacinto

Jordana Bausells, Anna

Lacueva Buj, Sara

Lahoz Nasarre, Ainhoa

Luis Ruiz de Eguilaz, Emilio

Menéndez González, Carlos

Meseguer Calvo, Alejandro José

Moreno Bartolomé, Daniel

Murillo Playán, Manuel

Pelet Laguna, Ana Isabel

Pérez Lahoz, Olga M<sup>a</sup>

Reyero Fernández, Francisco Javier.

Romera Martín, Javier

Sanz Pradel, Francisco José

Tello Lostal, Raúl S.

Tomás Torralba, Verónica

Úbeda Beltrán, Beatriz

Excluidos:

Molina Santos, Nuria:

Núm. 72.200

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCAÑIZ

Aprobadas por Resolución de Alcaldía de nueve de marzo de dos mil diecisiete la convocatoria y bases que han de regir la formación de Bolsa de Trabajo para nombramientos interinos de Trabajadores Sociales del Ayuntamiento por el presente se procede a su publicación.

Alcañiz a diez de marzo de dos mil diecisiete.- El Secretario General

**BASES QUE REGIRÁN LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE TRABAJADORES SOCIALES PARA EL AYUNTAMIENTO DE ALCAÑIZ****1. Objeto de la Convocatoria**

Este Ayuntamiento tiene prevista la confección de una Bolsa de Empleo para nombramiento como funcionarios interinos, para cubrir puestos de trabajo de Trabajadores Sociales mediante procedimiento de concurso-oposición libre, para atender a las necesidades temporales que se produzcan como consecuencia de bajas o reducciones de jornada entre sus titulares.

**2. Requisitos de los candidatos**

2.1. Para ser admitidos al proceso selectivo los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

Ser español o nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, en los términos establecidos en la legislación vigente de aplicación, sobre el acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Comunidad Europea y de los extranjeros residentes en España.

Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder de la edad establecida para jubilación forzosa.

No padecer enfermedad infecto contagiosa y poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Estar en posesión del título de Diplomado o Graduado en Trabajo Social.

No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas.

Acreditar formación en Ofimática

Todos los requisitos anteriores deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de admisión de solicitudes y estar en posesión de los mismos en la fecha de nombramiento.

**3. Solicitudes**

3.1 Quienes deseen tomar parte en este procedimiento deberán hacerlo mediante instancia, pudiéndose utilizar el modelo que se facilitará en la Oficina Municipal de Registro e Información o descargarse de la página web del Ayuntamiento de Alcañiz ([www.alcaniz.es](http://www.alcaniz.es), Sección de Empleo Público), a la que acompañarán fotocopia del Documento Nacional de Identidad, acreditación de formación en Ofimática, fotocopia de la documentación que aporte para la fase de concurso y resguardo acreditativo de haber abonado la tasa por derechos de examen, cuyo importe se fija en la cantidad de 7 euros.

La citada tasa se abonará mediante ingreso en la cuenta 2085 3903 31 0300012828 que el Ayuntamiento tiene abierta en IBERCAJA. La tasa sólo será devuelta cuando no se realice su hecho imponible por causas no imputables a los aspirantes, no procediendo la devolución de los derechos de examen por no cumplir los requisitos o no aportar los documentos exigidos en la presente convocatoria, conforme a lo dispuesto en el apartado 7 de la Resolución de 9 de Enero de 2.002, de la Secretaria de Estado para la Administración Pública.

En ningún caso la presentación y pago de la tasa por derechos de examen supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud.

Asimismo, la falta de abono de la misma durante el plazo de presentación de las solicitudes, determinará la exclusión definitiva del aspirante al proceso selectivo, no siendo subsanable tal omisión.

3.2 Los interesados habrán de presentar las solicitudes, que se dirigirán al limo. Sr. Alcalde-Presidente, en el Registro General de este Ayuntamiento o a través de la vías establecida en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de DIEZ días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el "Boletín Oficial de la Provincia". Si el último día del plazo fuese sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

La presentación de la instancia implica, a los efectos previstos en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el consentimiento de los afectados para su inclusión en el fichero de personal de esta entidad local, cuya finalidad es la derivada de la gestión de la unidad de personal, siendo obligatoria su cumplimentación, disponiendo de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos previstos en la legalidad vigente y siendo responsable del fichero el Excmo. Ayuntamiento de Alcañiz.

**4. Admisión de los aspirantes.**

Terminado el plazo de presentación de instancias y mediante Resolución de Alcaldía, que se publicará en el plazo de los tres días hábiles siguientes en el Tablón de Anuncios de la Corporación y en la página web del Ayun-

tamiento de Alcañiz, se declararán aprobadas las listas provisionales de admitidos y excluidos, indicando, en este último caso, las causas de exclusión.

Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de cinco días, contado a partir del día siguiente al de la publicación de la Resolución citada anteriormente, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión, siempre y cuando éste sea subsanable.

Las reclamaciones a las listas provisionales de admitidos y excluidos se resolverán mediante Resolución de Alcaldía, que aprobará las listas definitivas de admitidos y excluidos; dicha lista será publicada únicamente en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la página web, al igual que el lugar, fecha y hora de la celebración del primer ejercicio.

#### 5. Composición del Tribunal.

5.1 El Tribunal, que será nombrado por la Alcaldía-Presidencia y estará compuesto por los siguientes miembros, todos ellos con voz y voto:

- PRESIDENTE: Un funcionario del Subgrupo A1.

- VOCALES:

- Dos funcionarios de carrera de igual o superior categoría.

- Un funcionario de carrera de igual o superior categoría designado por la Junta de Personal.

- SECRETARIO: El Secretario General del Ayuntamiento o Técnico en quien delegue.

El Tribunal podrá requerir la asistencia de asesores técnicos para todas o alguna de las pruebas.

La totalidad de los miembros del Tribunal deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para los puestos de trabajo ofertados. No podrá formar parte del Tribunal quienes hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los 5 años anteriores a la publicación de la presente convocatoria.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la presencia al menos de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, siendo necesaria la presencia del Secretario y Presidente. La publicación nominativa de los miembros titulares o suplentes que componen el Tribunal se hará pública en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal; los mismos podrán ser recusados por los aspirantes cuando concurren las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, o bien abstenerse de intervenir cuando concurren en ellos las circunstancias previstas en el citado artículo.

#### 6. Procedimiento de selección y desarrollo de las pruebas

6.1 El procedimiento de selección será concurso-oposición libre y constará de las dos siguientes fases:

6.1.a) Fase de concurso: La presente fase no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, valorándose por tanto únicamente a los aspirantes que superen la citada fase. Se considerarán los méritos que seguidamente se establecen y con un máximo de 3 puntos:

Formación recibida en materia de trabajo social, se valorará a razón de 0.010 puntos por hora de formación recibida, no valorándose los cursos o jornadas con una duración inferior a 10 horas.

Servicios prestados en las Administraciones Públicas como Trabajador/a Social: se valorarán a razón de 0,10 puntos por cada mes completo trabajado. Se acreditarán dichos servicios mediante certificación expedida por la Administración correspondiente. Podrán también acreditarse mediante la aportación del contrato de trabajo, acompañado de la vida laboral del solicitante, siendo imprescindible la aportación de ambos documentos para poder valorar los mencionados servicios.

Servicios prestados como Trabajador/a Social en el sector privado: se valorarán a razón de 0'050 puntos por cada mes completo trabajado. Se acreditarán dichos servicios mediante certificación expedida por la empresa correspondiente. Podrán también acreditarse mediante la aportación del contrato de trabajo, acompañado de la vida laboral del solicitante, siendo imprescindible la aportación de ambos documentos para poder valorar los mencionados servicios.

Permiso de conducir clase B. Se valorará con 0,050 puntos.

6.1.b) Fase de oposición: Consistirá en la realización de los dos siguientes ejercicios, ambos de carácter eliminatorio:

1º Ejercicio: Prueba objetiva consistente en contestar por escrito, en un tiempo máximo de 40 minutos, un test compuesto de 65 preguntas, con cuatro respuestas alternativas, relacionadas con el temario que se adjunta en el Anexo nº I de esta convocatoria.

2º Ejercicio: De carácter práctico y consistirá en una serie de preguntas cortas propuestas por el Tribunal previamente a la realización de dicho ejercicio y relacionadas con los temas de la segunda parte del temario que se adjunta como Anexo I de esta convocatoria.

El tribunal queda facultado para determinar la realización de ambos ejercicios en el mismo día o bien en días sucesivos.

6.2 Los ejercicios que constituyen la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio y su calificación se determinará por el Tribunal otorgando a cada uno un máximo de 10 puntos, debiendo obtener al menos 5 puntos para superar cada ejercicio.

En el primer ejercicio, tipo test, cada respuesta correcta puntuará 0,1538 puntos y cada respuesta incorrecta se penalizará con 0.04 puntos, no puntuando ni penalizando las preguntas no contestadas.

El segundo ejercicio se calificará con la media resultante de las calificaciones otorgadas por cada miembro del Tribunal.

La puntuación total se obtendrá mediante la suma de las calificaciones obtenidas en los dos ejercicios propuestos y superados con una puntuación, al menos, de 5 puntos, a la que se incrementará la puntuación obtenida en la fase de concurso.

En cualquier momento, el Tribunal podrá requerir a los aspirantes para que acrediten su personalidad

#### 7. Lista ordenada de aspirantes y provisión de vacantes

La lista de aspirantes que hayan superado los dos ejercicios propuestos se establecerá por riguroso orden de calificaciones, siendo el primero de la lista el que mayor puntuación total haya alcanzado en el proceso selectivo y así sucesivamente. En caso de empate, el orden se determinará por la mayor puntuación obtenida en el segundo ejercicio y de persistir por la obtenida en el primero; si persiste el empate, se determinará por sorteo. La citada lista se expondrá en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web municipal.

Finalizadas las pruebas selectivas el Tribunal elevará a la Alcaldía la relación definitiva de aspirantes propuestos por orden de puntuación en la que constarán las calificaciones totales obtenidas.

Las necesidades de nombramientos que se vayan produciendo se atenderán por orden prioritario de puntuación obtenida. El llamamiento se realizará nominalmente. Si se diera la circunstancia de que la persona a quien correspondiera cubrir la vacante se hallase trabajando en el momento del llamamiento, el puesto lo ocupará el siguiente de la lista y el anterior quedará suspendido de nuevos llamamientos, siempre y cuando acredite su situación laboral. En esta situación se mantendrá en tanto no comunique su disponibilidad al objeto de ser reactivado en la Bolsa.

Quienes renuncien a la vacante ofrecida sin acreditar que están trabajando, serán eliminados de la Bolsa correspondiente.

El aspirante que renuncie al nombramiento una vez formalizado, será eliminado de la lista (salvo en el supuesto recogido en el apartado 8.2 para contratos a tiempo parcial y por una sola vez).

#### 8. Nombramiento y presentación de documentos

8.1 El aspirante seleccionado habrá de presentar la documentación acreditativa de los requisitos exigidos en la base segunda, en el plazo máximo de 48 horas desde que se produzca su llamamiento, el cual se efectuará telefónicamente, por lo que será imprescindible que los aspirantes faciliten su número de teléfono y si tras tres intentos de llamada, en horas diferentes, no se obtuviera respuesta, se pasará al siguiente de la lista, pasando éste a ocupar el último lugar.

Asimismo, si el aspirante facilita dirección de correo electrónico y autoriza su uso, se podrá intentar contactar con él por esta vía o a través de sms, debiendo dar la contestación al llamamiento en el primer día hábil siguiente a la recepción del correspondiente mensaje; en caso contrario se procederá conforme a lo indicado en el párrafo anterior, contactando con el siguiente aspirante.

Si en el plazo que se indique, y salvo casos de fuerza mayor, el aspirante seleccionado no presentará la documentación requerida o no reuniera los requisitos exigidos no procederá su nombramiento sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en la instancia, solicitando tomar parte en la convocatoria.

En el supuesto de que el nombramiento que se formalice sea a tiempo parcial, al funcionario le será ofrecido en primer lugar y por una sola vez. la ampliación de jornada que pudiera ser necesaria para cubrir la plaza a tiempo completo.

#### 9. Vigencia de la Bolsa

9.1 La Bolsa de Empleo resultante del presente proceso selectivo, entrará en vigor el día de su aprobación por el órgano competente y tendrá validez, al menos, durante dos años y hasta la aprobación de la siguiente Bolsa de Empleo, quedando sin efectos las Bolsas generadas en procesos selectivos anteriores.

### ANEXO 1

#### MATERIAS COMUNES

1.- La Constitución española de 1978. Principios generales. Estructura. Derechos fundamentales y libertades públicas. Su garantía y suspensión.

2.- Organización territorial del Estado en al Constitución. La Administración local. Comunidades Autónomas.

3.- La Comunidad Autónoma de Aragón. Estatuto de Autonomía de Aragón. Organización institucional.

4. La administración local. el municipio. Elementos que lo integran. Competencias municipales. La organización municipal y las atribuciones de sus órganos.

5.- Procedimiento administrativo común y Régimen jurídico del Sector Público (ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común y ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).

6.- Legislación de régimen local, Reglamentos y Ordenanzas locales.

7.- Competencias de las Corporaciones locales en materia de acción social y servicios sociales.

8.- El presupuesto y el gasto público local.

#### MATERIAS ESPECÍFICAS

9.- Los derechos sociales y la política social en la Constitución española. El desarrollo actual de la protección social en España..

10.- Los servicios sociales en Aragón. Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón.

11.- El trabajo social como profesión. Origen y situación actual. El método y la intervención en trabajo social. Niveles de intervención. Técnicas e instrumentos utilizados. El trabajador social en la administración.

12.- El sistema de servicios sociales. Los servicios sociales en Aragón. Estructura funcional. Los servicios sociales generales. Los servicios sociales especializados. Estructura territorial, competencias de las diversas administraciones públicas en materia de acción social. Áreas básicas de servicios sociales generales, en la ley aragonesa de servicios sociales.

13.- El catálogo de servicios sociales en la comunidad autónoma de Aragón. Tipos de prestaciones y sus elementos definidores. Prestaciones de servicio. Prestaciones económicas. Prestaciones tecnológicas.

14.- La atención a colectivos en riesgo de exclusión. Ley 9/2016, de 3 de noviembre, de reducción de pobreza energética de Aragón. Ley 10/2016, de 1 de diciembre, de medidas de emergencia en relación las prestaciones económicas del sistema público de servicios sociales y con el acceso a la vivienda en la comunidad autónoma de Aragón.

15.- Los servicios sociales para personas mayores. Niveles de intervención. Recursos y medidas de actuación: servicios de apoyo, la ayuda a domicilio y el acogimiento familiar. La ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personas y atención a las personas en situación de dependencia. Valoración de la dependencia. Instrumento y Plan individual de atención (P.I.A).

16.- La discriminación de la mujer. Violencia de género: situación actual. Intervención específica con mujeres. Ley de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia de género. Situación en Aragón.

17.- Los servicios sociales para personas con discapacidad. La intervención desde los servicios sociales comunitarios y especializados. Recursos, medidas de integración y prestaciones.

18.- Intervención con menores desde los servicios sociales comunitarios y desde los servicios especializados. El maltrato infantil: indicadores, detección y valoración de menores en situación de riesgo y desprotección. Normativa aragonesa y competencias de las distintas administraciones en la intervención con menores.

19.- Intervención con familias. Apoyo a las familias. Carta de servicios. Familias numerosas. Mediación familiar. Punto de encuentro familiar.

20.- El fenómeno de la inmigración en España. La Ley de extranjería. Programas de actuación en materia de minorías étnicas y extranjería. Medidas de integración social.

21.- Enfermedad y salud mental. Niveles de intervención. Situación en la comunidad autónoma de Aragón. Plan de salud mental.

22.- Situación y evolución del consumo de drogas en España, Aragón y Alcañiz. Plan nacional y autonómico sobre drogas. Ley 3/2001 de prevención, asistencia y reinserción social de drogodependencias en Aragón. Plan marco local de drogodependencias de Alcañiz 2013-2017.

23.- Problemática y trastornos inducidos por las diferentes drogas y otras conductas adictivas. Tratamientos en la comunidad autónoma de Aragón. Funciones del trabajador social en la unidades de atención y seguimiento de adicciones (U.A.S.A.).

24.- Prevención en el ámbito de las drogodependencias: Definición, niveles, estrategias y modalidades de intervención. Prevención en el plan autonómico de drogodependencias. Programas en la comunidad autónoma de Aragón y en Alcañiz.

25.- Trabajo social comunitario.

26.- La evaluación en el ámbito de los servicios sociales, historia y diagnóstico social.

Núm. 72.239

#### COMARCA DEL JILOCA

La Presidencia de la Comarca del Jiloca ha procedido a la aprobación de los listados relativos al cobro de la tasa por prestación del servicio de ayuda domiciliaria, tasa por prestación del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, tasa por el servicio de Transporte Social Adaptado (servicios de carácter fijo) y tasa por prestación de servicios deportivos prestados por la Comarca del Jiloca, correspondientes al mes de febrero del ejercicio 2017, así como cuotas relativas a prestación de servicios deportivos del mes de enero de 2017 devueltas por motivos diversos.

El conjunto de la documentación antedicha se encuentra a disposición de los interesados en las oficinas de la Comarca del Jiloca, sitas en calle Corona de Aragón, núm. 43, de Calamocha (TERUEL).

Contra la resolución indicada cabe la interposición del recurso de reposición regulado en el artículo 14 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobada por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública de los listados cobratorios de obligados al pago. Contra su resolución podrán los interesados interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazo regulados en la ley de tal orden jurisdiccional.

De conformidad con cuanto disponen la Ley General Tributaria y el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período de cobranza, con los siguientes plazos y forma de pago.

Plazos de pago

Período voluntario:

Si la publicación de la liquidación se realiza entre los días uno y 15 de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 del mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Si la publicación de la liquidación se realiza entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día cinco del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

En todo caso, los contribuyentes que tengan domiciliado el pago de sus recibos, mediante cargo en cuenta que se efectuará el primer día del período voluntario de pago.

Período ejecutivo:

Vencido el período voluntario de pago sin que resultase satisfecha la deuda se iniciará automáticamente el período ejecutivo de cobro, con devengo de los recargos del período ejecutivo, de los intereses de demora correspondiente y de las costas, en su caso.

Una vez efectuado el ingreso, será diligenciado el "recibí" de la carta de pago.

Lugares de pago

En las oficinas bancarias donde estén domiciliados los recibos (tanto en período voluntario como en vía ejecutiva).

En Calamocha, a 13 de marzo de 2017.- EL PRESIDENTE, D. JOSÉ ANTONIO RAMO APARICIO.

Núm. 72.193

LA PUEBLA DE HÍJAR

Aprobado definitivamente por Resolución de esta Alcaldía nº 32 dictado con fecha de 7 de marzo de 2017, el padrón y lista tributaria del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica, referido al ejercicio de 2017, 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 tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

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 a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario del impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica correspondiente al año 2017, en:

Localidad: La Puebla de Híjar

Plazo de Ingreso: 11 de abril al 11 de junio

El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los veinte primeros días no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

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.

En La Puebla de Híjar a 9 de marzo de 2017.- La Tesorera, Fdo.: Anna Jordana Bausells

Núm. 72.201

MAZALEÓN

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de 26-01-2016, aprobatorio de la modificación de la Ordenanza nº 16 relativa a la tenencia de perros, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y cumplimiento de lo previsto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y el art. 141 de la Ley 7/1999 de 9 de Abril, de Administración Local de Aragón.

#### ORDENANZA Nº 16 TENENCIA DE PERROS

##### Artículo 1º.-Objeto:

El objetivo de esta Ordenanza es garantizar un adecuado control de los perros, previniendo molestias o peligros que pudiesen ocasionar a las personas y bienes. Se autoriza la tenencia de estos animales de compañía en domicilios particulares siempre que los alojamientos cuenten con un ambiente cómodo e higiénico y no produzca ninguna situación de peligro e incomodidad para los vecinos o el propio animal

##### Artículo 2º.- Prohibiciones:

1.- Queda prohibido maltratar o agredir a los animales, o someterlos a cualquier sufrimiento o daño no justificado.

2.- Abandonarlos. Se entenderá como abandono situarlos en solares, vías públicas, jardines, etc., en la medida en que no sean en tales lugares debidamente atendidos. Así como mantener a los animales sedientos o no suministrarles la alimentación necesaria, no solamente para su subsistencia, sino también para llevar una vida mínimamente sana y adecuada en función de su dedicación y situación productivos.

3.- Queda prohibida la entrada de estos animales en espectáculos públicos, deportivos, culturales, así como en recintos de práctica de deporte o piscinas.

4.- Se prohíbe terminantemente dejar sueltos en espacios públicos a esta clase de animales.

El poseedor de un perro, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del propietario, será responsable de los daños, perjuicios y molestias que ocasione a las personas, cosas, espacios públicos, y al medio natural en general.

Todos los perros cuando transiten por vías públicas irán debidamente controlados mediante correa o arnés o el método más adecuado para cada especie. El uso de bozales será obligatorio en animales de razas potencialmente peligrosas, o que quede demostrada su peligrosidad.

Los perros guía o lazarillo podrán circular libremente, siempre que vayan acompañados de su amo según normas específicas.

Las personas que conduzcan estos perros, están obligadas a adoptar las medidas necesarias para impedir que ensucien las vías y espacios públicos, debiendo recoger los excrementos que los animales depositen en las aceras, vías, espacios públicos, jardines o parques.

En el caso de que se produzcan, se recogerán las deposiciones por la persona que conduzca el perro y se introducirán aquellas en bolsas para tal fin colocándose en los contenedores.

Del incumplimiento de lo señalado anteriormente serán responsables las personas que conduzcan los perros y subsidiariamente los propietarios de los mismos.

##### Artículo 3º.- Agresiones:

Las personas agredidas darán cuenta del hecho a las autoridades sanitarias, quienes adoptarán las medidas adecuadas.

##### Artículo 4º.- Abandonados:

Se considerará abandonado un animal si no tiene dueño conocido, domicilio, no lleva identificación, ni va acompañado por persona alguna. En dicho supuesto el Ayuntamiento podrá hacerse cargo del animal y lo retendrá hasta que sea recuperado, cedido o sacrificado. ( Servicio que será efectuado por una Perrera ).

##### Artículo 5º.- Gastos y plazos:

Recogido el animal los gastos de recogida correrán a cargo del propietario o poseedor del perro.

El plazo para recuperar el animal será de tres días, transcurridos los cuales podrá ser cedido por el Ayuntamiento para su adopción o sacrificio.

##### Artículo 7.- Molestias:

La tenencia de perros a que se refiere esta Ordenanza se desarrollará en las debidas condiciones higiénicas, evitando riesgos sanitarios y molestias para las personas, especialmente para los vecinos colindantes.

Artículo 8ª.- Infracciones y sanciones:

Las acciones u omisiones que infrinjan la presente Ordenanza generarán responsabilidad de naturaleza administrativa, sin perjuicio de la exigible en la vía civil o penal.

El Ayuntamiento instruirá los expedientes sancionadores a instancia de parte o según informe emitido por el agente municipal, (en este municipio será el peón de servicios múltiples), y los elevará a la autoridad administrativa competente para su resolución por la Alcaldía en los casos que corresponda.

A los efectos de la presente ordenanza, las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

Serán infracciones leves:

a) Maltratar o agredir a los animales o someterlos a cualquier práctica que les pueda producir daño o sufrimientos innecesarios o injustificados, salvo las excepciones autorizadas en la legislación vigente, sin llegar a causarles lesiones, deformidades, defectos o la muerte.

b) No facilitarles los líquidos y alimentación necesarios de acuerdo a sus necesidades, no solamente para su subsistencia, sino también para llevar una vida mínimamente sana y adecuada en función de su dedicación y situación productiva, así como alimentarlos con restos de otros animales cuando esté prohibido por la legislación vigente, siempre que con ello no se les cause trastornos graves o la muerte.

c) Mantener a los animales en condiciones inadecuadas desde el punto de vista higiénico-sanitario, impropias para la práctica del cuidado y atención necesarios o para su bienestar animal de acuerdo con las necesidades fisiológicas y etológicas, según especie y raza, siempre que no se hayan causado lesiones, enfermedades o la muerte.

d) La tenencia de animales en lugares donde no se pueda ejercer la adecuada atención y vigilancia de los mismos, así como no disponer de las medidas de seguridad adecuadas con el fin de evitar agresiones entre los propios animales o de éstos a las personas, o mantener juntos animales incompatibles o agresivos entre sí.

e) La no vacunación o la no realización de los tratamientos sanitarios obligatorios, así como no estar en posesión de la preceptiva cartilla sanitaria o documento equivalente o no tenerlos adecuadamente diligenciados.

f) No disponer, en su caso, de los archivos de las fichas clínicas de los animales objeto de vacunación o de tratamiento obligatorio, o que éstos estén incompletos.

g) No adoptar las medidas oportunas para impedir que los animales de compañía ensucien las vías o espacios públicos o para eliminar las deyecciones que realicen en estos lugares.

h) No llevar a los animales sujetos por correa o arnés cuando transiten por vías espacios públicos, jardines, parques, etc.

Serán infracciones graves:

a) Maltratar o agredir a los animales o someterlos a cualquier práctica que pueda producir daños o sufrimientos innecesarios o injustificados, salvo las excepciones autorizadas en la legislación vigente, causándoles lesiones, deformidades o defectos.

b) Someter a los animales a trabajos excesivos hasta el punto de que puedan producirles sufrimientos o alteraciones patológicas, así como el uso de instrumentos o aperos que puedan originar daños a los animales que los utilicen o porten.

c) Mantener a los animales en condiciones inadecuadas desde el punto de vista higiénico-sanitario, impropias para su cuidado y atención, de acuerdo con sus necesidades fisiológicas y etológicas, siempre que se les haya causado lesiones, enfermedades o la muerte.

d) No facilitarles la alimentación y líquidos necesarios de acuerdo a sus necesidades, todo ello cuando, como consecuencia de ello, se hayan provocado trastornos graves o la muerte de los animales.

e) Impedir la libre inspección de los animales y sus instalaciones a las autoridades competentes, salvo en el caso de animales reclusos en el domicilio.

f) Mantener animales enfermos o heridos sin asistencia sanitaria adecuada.

Serán infracciones muy graves:

a) Maltratar o agredir a los animales o someterlos a cualquier práctica que pueda producirles daños o sufrimientos innecesarios o injustificados, salvo las excepciones autorizadas en la legislación vigente, causándoles la muerte.

Artículo 9.- Sanciones

Las infracciones administrativas tipificadas en la presente Ordenanza se sancionarán por la Alcaldía con la siguiente escala:

a) Infracciones leves, con multa de cincuenta euros (50 €)

b) Infracciones graves, con multa de cincuenta euros y un céntimo ( 50,01) a cien euros (100,00 )

c) Infracciones muy graves, con multa de (100,01 €) de cien euros y un céntimo a trescientos euros (300,00 €).

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones podrán incrementarse hasta el duplo del importe máximo de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

Se entiende que habrá reiteración o reincidencia si se comete una nueva falta leve por el mismo hecho dentro de los tres meses siguientes a la anterior falta sancionada.

Para hacer efectiva la sanción pecuniaria, el Ayuntamiento de Mazaleón podrá hacer uso de las prerrogativas otorgadas en el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley reguladora de Haciendas Locales, incluida la vía de apremio cuando la sanción administrativa sea firma en vía administrativa.

#### Artículo 10.- Procedimiento Sancionador

Para imponer las sanciones previstas en la presente Ley será preciso la incoación e instrucción del correspondiente expediente sancionador.

El Ayuntamiento instruirá los expedientes sancionadores y los elevará a la Alcaldía para su resolución quien será el órgano competente para imponer la sanción derivada del procedimiento instruido al efecto, conforme al artículo 21.3 de la ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de régimen Local.

El Ayuntamiento podrá instruir los expedientes sancionadores según informe emitido por el agente municipal, (en este municipio será el peón de servicios múltiples), y los elevará a la Alcaldía para su resolución en los casos que corresponda.

#### Disposición final.-

En todo lo no dispuesto en esta Ordenanza se estará a lo establecido en la Ley 11/2003, de 19 de marzo, de protección animal en la Comunidad Autónoma de Aragón y en el Decreto 64/2006, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón.

Una vez se efectúe la publicación del texto íntegro de la presente Ordenanza en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor comenzándose a aplicar el mismo día de su publicación, continuando su vigencia hasta que se acuerde su modificación o derogación. La Alcaldía-Presidencia queda facultada para dictar cuantas órdenes e instrucciones resulten necesarias para la adecuada interpretación y aplicación de esta Ordenanza.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Mazaleón a 10 de Marzo de 2017.- LA ALCALDESA, Exaltación Sorolla Andreu.

Núm. 72.203

MAZALEÓN

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de 26-01-2016, aprobatorio de la Ordenanza fiscal nº 23 reguladora de las tasas del gimnasio municipal de Mazaleón, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y cumplimiento de lo previsto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y el art. 141 de la Ley 7/1999 de 9 de Abril, de Administración Local de Aragón.

#### ORDENANZA FISCAL Nº 23

##### TASA POR USO DE GIMNASIO MUNICIPAL

##### 1.- Fundamento, Naturaleza y Objeto.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 27 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el Ayuntamiento de Mazaleón establece la Tasa por uso del Gimnasio Municipal, que se registrará por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 del citado Texto Refundido.

##### 2.- Hecho Imponible.

Constituye el hecho imponible de la Tasa el aprovechamiento especial o la utilización privativa del dominio público local consistente en la utilización de las instalaciones del gimnasio municipal, así como la prestación de los servicios públicos deportivos a que se refiere la Ordenanza.

##### 3.- Sujetos Pasivos.

Son sujetos pasivos de la Tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas usuarias de las instalaciones del gimnasio municipal.

##### 4.- Devengo.

La tasa se devenga naciendo la obligación de contribuir, desde que tenga lugar la presentación de la solicitud de utilización del gimnasio municipal o la efectiva prestación de los servicios deportivos de que están dotadas las instalaciones, objeto del hecho imponible.

#### 5.- Cuota Tributaria.

Las cuotas tributarias se establecerán según los usuarios y la frecuencia con la que se realiza el uso de acuerdo a las siguientes tarifas:

ABONO MENSUAL/ de 16 a 64 años .....	16,00 euros
ABONO MENSUAL/ mayores de 65 años .....	10,00 euros

Con cada tarjeta de acceso, se abonará por cada usuario, la cantidad de 20 € en concepto de fianza, que será retornada a la devolución de la misma si se encuentra en perfectas condiciones de ser utilizada.

Además de la cuota anterior general, podrán imponerse cuotas tributarias específicas por las distintas actividades deportivas que puedan impartirse guiadas por monitores deportivos especializados al efecto, la cuota tributaria por inscripción o matrícula se establecerá por el Ayuntamiento, cuantificándose en función del tipo de actividad y/o la frecuencia de realización de la misma, su coste real y el número de inscritos, pagándose antes del comienzo de la actividad.

#### 6.- Normas de Gestión.

El pago de las tasas se realizará a través de domiciliación bancaria, una vez presentada la solicitud correspondiente, en modelo oficial, se le cargará en cuenta el importe de la tasa entre los días 1 y 5 de cada mes.

Los interesados en llevar a cabo cualquiera de las actividades deportivas que se organicen, que estén sujetas a esta Ordenanza tendrán que solicitar la inscripción correspondiente en cada una de las actividades. El Ayuntamiento admitirá las solicitudes siempre que existan plazas en las referidas actividades. El Ayuntamiento a la hora de determinar la cuota tributaria de cada una de las actividades determinará la forma de abono, en función del número de usuarios y duración de la actividad.

#### 7.- Exenciones, Reducciones y demás beneficios legalmente aplicables.

Se bonificará con una mensualidad a quien pague todo el año en un solo pago.

#### 8.- Infracciones y Sanciones Tributarias.

Cuando de la utilización de las instalaciones del gimnasio municipal, así como la prestación de los servicios públicos deportivos se desprendan daños materiales causados por el sujeto pasivo, el sujeto pasivo estará obligado al reintegro del coste total de los respectivos gastos de reconstrucción o reparación y al depósito previo de su importe.

Si los daños fueran irreparables, la entidad será indemnizada en cuantía igual al valor de los bienes destruidos o al importe del deterioro de los mismos.

No podrán condonarse, total ni parcialmente, las indemnizaciones ni reintegros a que se refiere el presente artículo.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias y sanciones, además de lo previsto en la presente Ordenanza, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria y demás normativa aplicable.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

Una vez se efectúe la publicación del texto íntegro de la presente Ordenanza en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor comenzándose a aplicar el mismo día de su publicación, continuando su vigencia hasta que se acuerde su modificación o derogación. La Alcaldía-Presidentencia queda facultada para dictar cuantas órdenes e instrucciones resulten necesarias para la adecuada interpretación y aplicación de esta Ordenanza.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Mazaleón a 10 de Marzo de 2017.- La Alcaldesa-Presidente, Exaltación Sorolla Andreu.

Núm. 72.204

MAZALEÓN

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de 26-01-2016, aprobatorio de la Ordenanza relativa al uso y funcionamiento del gimnasio municipal de Mazaleón, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conoci-

miento y cumplimiento de lo previsto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y el art. 141 de la Ley 7/1999 de 9 de Abril, de Administración Local de Aragón.

#### REGLAMENTO DE USO Y FUNCIONAMIENTO DE GIMNASIO MUNICIPAL

##### AYUNTAMIENTO DE MAZALEON

###### 1.- Instalación deportiva municipal.

Es instalación deportiva municipal sujeta al presente Reglamento, el Gimnasio municipal, equipado para desarrollar la práctica deportiva, y cuya gestión y titularidad tiene encomendada el Ayuntamiento de Mazaleón.

###### 2.- Usuarios/as.

Se entiende por usuario/a a efectos de la presente normativa, toda persona de acuerdo con el siguiente criterio:

- Jóvenes de 16 a 18 años, que hagan uso del Gimnasio Municipal en virtud de presentación de la solicitud en estas dependencias municipales, con autorización de los padres. Cuando el usuario de la instalación sea un menor, serán responsables de las consecuencias de sus actos, sus padres o tutores legales.

- Mayores de 18 años. Que hagan uso del Gimnasio Municipal en virtud de presentación de la solicitud en estas dependencias municipales.

- El acceso a la instalación del Gimnasio Municipal supone la aceptación por los usuarios/as de las normas contenidas en este Reglamento.

###### 3.- Acceso y control.

Al Gimnasio Municipal podrán acceder los usuarios/as que cumplan tal condición de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior, que de forma anticipada abone la tasa correspondiente para el uso y disfrute de la instalación, de acuerdo con las tarifas establecidas en la Ordenanza Fiscal correspondiente, aprobada por el órgano competente.

El personal encargado, podrá exigir al usuario la exhibición de los documentos o recibos, que acrediten el ingreso de las tasas mientras el interesado permanezca en el interior del recinto, y en todo caso, antes de permitir el acceso a las instalaciones.

###### 4.- Normas de gestión.

La solicitud del uso de la instalación se presentará, en modelo oficial, en las oficinas del Ayuntamiento, previamente a la utilización de la instalación. En caso de menores de edad, la solicitud se hará por los padres o tutores legales del menor.

El pago de las tarifas se realizará por los propios interesados/as en cualquiera de las cuentas bancarias del Ayuntamiento, con antelación a la fecha establecida para el comienzo de la utilización.

Al usuario/a que haya cumplido los requisitos anteriormente enumerados, se le entregará el justificante o documento acreditativo para poder acceder a la instalación por el período de tiempo que figure en el mismo.

Si el usuario padece algún tipo de enfermedad o patología, es obligatoria la presentación de un informe médico de aptitud para el ejercicio. Y si durante el tiempo que asiste a la instalación sufre alguna enfermedad o lesión que pueda repercutir en la práctica deportiva, debe modificarlo.

###### 5.- Horario.

La determinación del horario del Gimnasio Municipal corresponderá al Ayuntamiento, dicho horario se expondrá en lugar visible del establecimiento y del mismo se informará en las oficinas o dependencias municipales.

###### 6.- Sesiones de actividades deportivas.

El Ayuntamiento se reserva la posibilidad de organizar sesiones de actividades deportivas guiadas por monitores adecuados, la duración con carácter general de estas sesiones será de una hora aproximadamente. El número de participantes en estas sesiones dependerá de la actividad de que se trate en función de las características de la instalación.

###### 7.- Derechos de los usuarios/as.

Son derechos de los usuarios/as los siguientes:

- A ser tratados con educación y amabilidad por el personal del Gimnasio Municipal.

- Hacer uso de la instalación en los días y horarios señalados en la autorización, si bien, el Ayuntamiento por necesidades de programación o de fuerza mayor, podrá anular o variar las condiciones establecidas, comunicando esta circunstancia a los afectados con el tiempo suficiente.

- Disponer de la instalación y del mobiliario en perfectas condiciones.

- Poder consultar en las oficinas municipales, y a ser posible en la instalación deportiva, el presente Reglamento.

- Presentar las quejas, sugerencias o reclamaciones que estime convenientes; por escrito en el Ayuntamiento.

8.- Obligaciones de los usuarios/as. Se establecen las siguientes normas, que persiguen fundamentalmente el cuidado y mantenimiento de las instalaciones, el fomento de hábitos higiénicos y la prevención de riesgos de todo tipo.

Obligaciones de los usuarios:

- Velar por el buen estado de conservación de la instalación y servicios, impidiendo o denunciando todo acto que vaya en deterioro de las mismas y advirtiendo a los empleados cuando observen anomalías en la instalación o en el material de la misma.

- Se prohíbe comer y fumar en todo el recinto, así como utilizar envases de vidrio.

- Hacer uso de las instalaciones deportivas con la ropa y el calzado deportivo adecuados, no se permitirá el acceso a las instalaciones con calzado no deportivo, excepto a las personas que presenten alguna discapacidad o anomalía y lo acrediten con el pertinente justificante.

- Se prohíbe acceder a las instalaciones con animales de compañía.

- Será obligatorio llevar una toalla para colocarla encima de las máquinas o aparatos de los que se haga uso y una esterilla para los ejercicios que deban realizarse en el suelo.

- Debe hacerse un uso correcto de las máquinas y aparatos, y en caso de duda, se preguntará al monitor encargado, en caso de haberlo.

- Guardar el debido respeto a los demás usuarios/as y al personal de la instalación, así como atender en todo momento las indicaciones del personal del gimnasio, cuyo cometido es supervisar toda la actividad que se desarrolle en el recinto.

- Abonar las tasas correspondientes.

- Será responsabilidad exclusiva de los usuarios/as contar con el material deportivo necesario para la práctica deportiva.

- El Ayuntamiento no se hace responsable de la pérdida de objetos y pertenencias de los usuarios.

9.- Pérdida de la condición de usuario.

El incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la condición de usuario, así como los daños que se puedan ocasionar en las instalaciones, llevará consigo la pérdida de tal condición, de acuerdo con los siguientes criterios:

Incumplimientos leves:

- Causar daños leves de forma involuntaria a las instalaciones y equipamiento de las mismas.

- No guardar el debido respeto al resto de usuarios/as, así como al personal encargado.

Incumplimientos graves:

- Comer o fumar dentro del recinto del gimnasio.

- Acceder al recinto y hacer uso de las instalaciones sin el equipamiento adecuado (calzado y ropa deportiva).

- Acceder al recinto con animales de compañía.

- Causar daños graves, de forma involuntaria o no, a las instalaciones y equipamiento de las mismas.

- Originar por imprudencia o negligencia accidentes graves así mismo o a otras personas.

- Falsear intencionadamente datos relativos a la identidad, edad, estado de salud, etc., así como la suplantación de la identidad.

- La reincidencia en incumplimientos considerados leves.

- Hurtar, robar o deteriorar el material de la instalación, o de las pertenencias de otros usuarios.

Consecuencias de los incumplimientos:

- Los incumplimientos leves se corregirán en un primer momento con el apercibimiento por escrito, y de no desistir con la pérdida de la condición de usuario por un período de 30 días.

- Los incumplimientos graves, se corregirán con la pérdida de la condición de usuario por un periodo comprendido entre 60 días hasta 5 años, así mismo podrá requerirse la reposición del daño causado.

El Ayuntamiento será el encargado de tramitar el correspondiente procedimiento sancionador de acuerdo con la legislación vigente, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Contra el presente acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Teruel, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza entrará en vigor una vez se haya publicado íntegramente en el BOP de Teruel y haya transcurrido el plazo de quince días previsto en el artículo 65.2 de la ley 7/85 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, plazo en el que la administración del estado o de la comunidad autónoma podrán ejercer sus facultades de requerimiento.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos, significando que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Mazaleón a 10 de Marzo de 2017.- La Alcaldesa-Presidente, Exaltación Sorolla Andreu..

Núm. 72.202

## MAZALEÓN

## ORDENANZA FISCAL Nº 19, DEL IMPUESTO SOBRE VEHICULOS DE TRACCIÓN MECANICA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial de 26-01-2016, aprobatorio de la modificación del art. 3 de la Ordenanza fiscal nº 19 reguladora del Impuesto sobre Vehículos de Tracción mecánica, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y cumplimiento de lo previsto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y el art. 141 de la Ley 7/1999 de 9 de Abril, de Administración Local de Aragón.

ART. 1.- De conformidad con lo previsto en el artículo 95.4 de la Ley

Reguladora de las Haciendas Locales, el coeficiente del incremento de las cuotas del Impuesto sobre Vehículos de Tracción mecánica aplicable en este Municipio queda fijado en el siguiente cuadro de tarifas :

Potencia y clase de vehículo	Cuota-euros
A) Turismos:	
De menos de 8 caballos fiscales	13.88
De 8 hasta 11.99 caballos fiscales	37.49
De 12 hasta 15.99 caballos fiscales	79.13
De 16 hasta 19.99 caballos fiscales	98.57
De 20 caballos fiscales en adelante	123.20
B) Autobuses:	
De menos de 21 plazas	91.63
De 21 a 50 plazas	130.50
De mas de 50 plazas	163.13
C) Camiones:	
De menos de 1.000 kilogramos de carga útil	46.51
De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil	91.63
De más de 2.999 a 9.999 kilogramos de carga útil	128.30
De mas de 9.999 kilogramos de carga útil	163.13
D) Tractores:	
De menos de 16 caballos fiscales	19.44
De 16 a 25 caballos fiscales	30.50
De más de 25 caballos fiscales	96.63
E) Remolques y semirremolques arrastrados por vehículos de tracción mecánica:	
De menos de 1.000 y mas de 750 kilogramos de carga útil	19.44
De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil	30.50
De más de 2.999 kilogramos de carga útil	96.63
F) Otros vehículos:	
Ciclomotores	4.68
Motocicletas de hasta 125 centímetros cúbicos	4.86
Motocicletas de más de 125 hasta 250 centímetros cúbicos	8.33
Motocicletas de más de 250 hasta 500 centímetros cúbicos	16.67
Motocicletas de más 500 hasta 1.000 centímetros cúbicos	33.32
Motocicletas de más de 1.000 centímetros cúbicos	66.64

ART. 2.- El pago del impuesto se acreditará mediante recibo.

ART. 3.-

1. En el caso de primeras adquisiciones de un vehículo o cuando estos se reformen de manera que se altere su clasificación a efectos del presente impuesto, los sujetos pasivos presentaran ante la oficina gestora correspondiente en el plazo de treinta días a contar de la fecha de la adquisición o reforma, declaración por este impuesto según modelo aprobado por el Ayuntamiento al que se acompañaran la documentación acreditativa de su compra o modificación, certificado de su características técnicas y el Documento Nacional de Identidad o el Código de Identificación Fiscal del sujetos pasivo.

2. Por la oficina gestora se practicará la correspondiente liquidación normal o complementaria que será notificada individualmente a los interesados, con indicación del plazo de ingreso y de los recursos procedentes.

3. Se establecen las siguientes bonificaciones de las cuotas:

Una bonificación del 100 % a favor de los vehículos históricos o aquellos que tengan una antigüedad mínima de veinticinco años, contados a partir de la fecha de su fabricación o, si esta no se conociera, tomando como tal

la de su primera matriculación o, en su defecto, la fecha en que el correspondiente tipo o variante se dejó de fabricar, en los términos previstos en el artículo 1 del Reglamento de Vehículos Históricos, aprobado por Real Decreto 1247/1995, de 14 de julio.

ART. 4.- 1. Anualmente se formará un padrón de los contribuyentes afectados y las cuotas respectivas que se liquiden por aplicación de esta Ordenanza, el cual será expuesto al público por espacio de veinte días a efectos de reclamaciones previo anuncio en el Boletín Oficial y demás formas acostumbradas en la localidad.

2. Transcurrido el plazo de exposición al público, el Ayuntamiento resolverá sobre las reclamaciones presentadas y aprobará definitivamente el Padrón que servirá de base para los documentos cobratorios correspondientes.

VIGENCIA.

La presente modificación de la Ordenanza fue aprobada provisionalmente el 9 de febrero de 2017 BOP Nº 27 y comenzará a regir una vez se publique el texto íntegro en el BOP siendo de aplicación a partir del 1 de Enero de 2018 y permanecerá vigente sin interrupción en tanto no se acuerde su modificación o derogación expresa.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Mazaleón a 10 de Marzo de 2017.- LA ALCALDESA, Exaltación Sorolla Andreu.

Núm. 72.131

CALAMOCHA

ANUNCIO DE APROVECHAMIENTO ORDINARIO DE LEÑAS POR PESO DE CONIFERAS Y QUERCÍNEAS EN EL MONTE DE UTILIDAD PÚBLICA Nº 145, DENOMINADO "EL REBOLLAR", PROPIEDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CALAMOCHA Y SITIO EN EL BARRIO DE NUEROS, TÉRMINO MUNICIPAL DE CALAMOCHA.

1º.- CARACTERÍSTICAS DEL APROVECHAMIENTO.-

Cosa cierta: Tm extraídas en aprox. 60 hectáreas de masa mixta de pinar de repoblación y rebollar.

Peso estimado: 900 Tm. en cargadero. (800 Tm de pino y 100 Tm de Quercíneas)

Precio unitario: 10 Euros Tm. mas I.V.A.

Tasación base: 9.000.- Euros, mas I.V.A.

Tasas: las resultantes de la aplicación de las tarifas vigentes

Fianza definitiva: 5% del importe de adjudicación

Periodo de ejecución: hasta el 30 de junio de 2017.

Forma de liquidación: Liquidación final

Operaciones comprendidas en el aprovechamiento:

Carga del producto y transporte fuera del monte.

2º.- CONDICIONES GENERALES.- Las establecidas por el Gobierno de Aragón para este tipo de aprovechamientos.

3º.- CONDICIONES TECNICO-FACULTATIVAS PARTICULARES.- Se podrán consultar en horario de oficina en la Secretaría del Ayuntamiento de Calamocha.

4º.- PRESENTACION Y APERTURA DE PROPOSICIONES.- Las proposiciones se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, en días laborales y en horario de oficinas.

A las doce horas del séptimo día hábil a partir de la publicación de este anuncio en el B.O.P. se celebrará la apertura de pliegos en las oficinas de este Ayuntamiento, en presencia del Sr. Alcalde o Concejales en quien delegue.

5º.- FORMA DE PAGO.- Liquidación final.

6º.- PROPOSICIONES.- La usual, en la que manifieste que conoce y acepta sin salvedad alguna los Pliegos de Condiciones y que no se encuentra incurso en causa de incapacidad ni incompatibilidad que le impida presentar Proposición en la presente subasta.

Calamocha, 16 de febrero de 2017.- El Alcalde, D. Manuel Rando López.

## EXPOSICIÓN DE DOCUMENTOS

Con el fin de que los interesados puedan examinarlos y formular, en su caso, las reclamaciones que procedan, quedan expuestos al público en el tablón de anuncios y oficinas de los respectivos Ayuntamientos, por plazo de quince días, los documentos y expedientes siguientes:

## PADRONES

72.144.- Comarca de Andorra-Sierra de Arcos.-Padrón de la tasa por servicio de estancias diurnas correspondiente al mes de enero de 2017.

72.207.- Alacón.-Padrón de la tasa por consumo de agua, primer proceso general y primer proceso granjas.

72.235.- Galve.-Padrón de arbitrios municipales para 2016, padrón del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras para 2016 y el padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica para 2017.

72.236.- Bordón.-Padrón fiscal de las tasas de agua, alcantarillado y basuras correspondiente al segundo semestre de 2016.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 169 y 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, se hallan expuestos inicialmente al público, por plazo de quince días hábiles en el caso de los presupuestos y modificaciones de créditos y quince días y ocho más para presentar reclamaciones, en el caso de las Cuentas Generales, los siguientes expedientes, para que los interesados puedan examinarlos y presentar las reclamaciones u observaciones que estimen oportunas:

**Presupuesto General**

72.233.-Galve, año 2017.

NOTA.- Se corrige el anuncio nº 72.166 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel nº 49 de 13 de marzo de 2017.

Donde dice: "El Pobo"

Debe decir: "Mancomunidad Sierra de El Pobo"

**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE TERUEL

**Depósito Legal TE-1/1958**

**Administración:**

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

Av. Sagunto, 46 1º Izq. – 44071 TERUEL

Tel.: 978647401 y fax: 978647449

Correo-e: boletin@dpteruel.es

El BOP de Teruel, puede consultarse en la siguiente página web: <https://236ws.dpteruel.es/bop>

**TARIFAS****Suscripciones:**

Trimestral por correo-e:

20,00 €

**Anuncios:**

Normal

0,15 €/ por palabra

Urgente

0,30 €/ por palabra

\* Cuando se remitan por correo electrónico o soporte informático tendrán una bonificación del 20 %. Así mismo tendrán un recargo del 20 % aquellos que sean presentados en papel y no sean susceptibles de ser leídos por sistema de escaner. No se admitirán anuncios cuya resolución, lectura o transcripción sea dudosa ni fotocopias.