

nistrar energía eléctrica a edificio de viviendas de la peticionaria y situado en término municipal de Utebo, calle Las Fuentes, 43-45, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por la ingeniero industrial doña Ana Ramón Muniesa, con presupuesto de ejecución de 42.278,58 euros,

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar la instalación y aprobar el proyecto de ejecución de la misma, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.^a El plazo de puesta en marcha deberá ser de doce meses, a partir de la fecha de la presente notificación.

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

3.^a La instalación se cederá a la empresa distribuidora de la zona antes de la puesta en servicio.

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

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

Características de la instalación

ACOMETIDA:

Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 15 kV y 190 metros de longitud, que derivará de red subterránea de ERZ Endesa existente en calle Las Fuentes, y estará realizada por conductores 3 × 1 × 400 mm² Al, 12/20 kV.

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

Potencia: 400 kVA.

Tensiones: 15/0,380/0,220 kV.

Tipo: Interior, en recinto de obra civil, con tres celdas metálicas aisladas en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

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

— Una celda de protección de trafo, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de puesta a tierra.

— Un transformador trifásico de 400 kVA.

Zaragoza, 25 de agosto de 2010. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 18.852

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

Titular: Instituto Aragonés del Agua

Domicilio: Zaragoza, Capitán Pitolés, 1-3-5, 8.^a

Peticionario: Depuraragón, S.A.

Domicilio: Zaragoza, avenida Gómez Laguna, 25, 4.^a planta.

Referencia: AT 1/2010.

Emplazamiento: Término municipal de Maella, polígono 3.

Potencia y tensiones: 250 kVA, de 25/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica aéreo-subterránea, trifásica, simple circuito, a 25 kV y 1.180 metros de longitud aérea y 27 metros de subterránea.

Finalidad de la instalación: Suministrar energía eléctrica a estación depuradora de aguas residuales.

Presupuesto: 112.467,49 euros.

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

Zaragoza, 24 de noviembre de 2010. — El director del Servicio Provincial Francisco Javier Hualde García.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones

Núm. 19.159

RESOLUCION de 22 de diciembre de 2010, del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Garajes, aparcamientos, estaciones de lavado, engrase y autoestaciones.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones, (código de convenio

50000085011982 –antes 5000085–), suscrito el día 8 de noviembre de 2010, de una parte por Asociación Nacional de Empresas de Garajes y Aparcamientos (ASESGA), en representación de las empresas del sector y de otra por UGT, y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 14 de diciembre de 2010, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 22 de diciembre de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE GARAJES, APARCAMIENTOS, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES PARA LOS AÑOS: 2010, 2011, 2012

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del Convenio de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones, compuesta, por una parte, por la asociación empresarial del sector, y de otra por los representantes de las centrales sindicales UGT, CC.OO., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Artículo 1.º *Eficacia y alcance obligacional.* — El presente convenio se suscribe al amparo del Convenio Colectivo de Ambito Nacional para el Sector de Aparcamientos de Vehículos de las Empresas adscritas a la Asociación Nacional de Empresas de Garajes y Aparcamientos, y obliga a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Ambito territorial.

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

Ambito funcional.

El presente convenio obliga a todas las empresas del sector y, sustituye en su integridad a la ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera quedando estas sustituidas por el V Convenio Colectivo General de Ambito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes de las empresas asociadas a ASESGA publicado mediante resolución de 11 de agosto de 2009 en el BOE número 210 de 31 de agosto de 2009, a su vez adheridas a la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones

Las empresas que, incluidas en citado Convenio Colectivo Nacional, hayan establecido o establezcan un convenio colectivo sindical de ámbito de empresa o de grupo de empresas con sus trabajadores, y tengan establecidos pluses, primas, aumentos voluntarios o cualquier otra percepción vendrán obligadas a que el importe total que paguen por todos los conceptos no sea inferior al presente convenio.

Art. 2.º *Ambito personal.* — El presente convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas en las leyes vigentes.

Art. 3.º Ambito temporal.

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

B) Efectos económicos. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero del año 2010

C) Duración. La duración de este convenio se fija en 3 años, desde el 1 de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOPZ.

Art. 4.º *Revisión salarial.* — Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, para todos los conceptos serán:

Año 2010:

- Incremento sobre las tablas revisadas del año 2009, del IPC real del año 2010 más 0,20 puntos, incrementando a cuenta y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, el 1% y garantizando ese mismo 1% de incremento mínimo anual.

Año 2011:

- Incremento sobre las tablas revisadas del año 2010, del IPC real del año 2011 más 0,75 puntos, incrementando a cuenta desde el 1 de enero de 2011 el 1,50% y garantizando ese mismo 1,50% de incremento mínimo anual.

Año 2012:

- Incremento sobre las tablas revisadas del año 2011, del IPC real del año 2012 más 1 punto, incrementando a cuenta desde el 1 de enero de 2011 el 2% y garantizando ese mismo 2% de incremento mínimo anual.

La publicación tablas salariales en todo momento respetarán el cálculo de las condiciones económicas pactadas, en el caso de que hubiese cualquier tipo de error matemático, se procederá a su rectificación para ajustarlas a las mencionadas condiciones de revisión económica pactadas en el presente convenio.

El presente convenio recoge todos los conceptos actualizados al 1% garantizado para el año 2010; sin perjuicio de lo anterior, dicha actualización se entiende a cuenta y por ello, será absorbible en el momento de operar el incremento real.

Art. 5.º *Denuncia*. — A los efectos de su denuncia será automática.

Art. 6.º *Comisión paritaria*. — La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio. Estará integrada por seis vocales, tres por la representación empresarial y tres por los trabajadores, todos ellos firmantes del convenio. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

A) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría.

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

En estos casos, el procedimiento será idéntico al fijado para los casos de interpretación del convenio.

La comisión paritaria podrá someter directamente cualquiera de los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de este convenio para que sean regulados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

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

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

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de vocales presentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

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

Art. 7.º *Absorción y garantías «ad personam»*. — Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Se respetarán los complementos *ad personam* que con carácter general excepcionan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam»

Art. 8.º *Régimen del trabajo y organización del trabajo*. — Son facultades de la empresa, y a las que deberá ajustarse, las siguientes:

1. La determinación y exigencias de los rendimientos normales.

2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible

3. La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad, y seguridad del servicio, así como el establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se darán previo conocimiento a los interesados.

4. Exigir la máxima atención, vigilancia y limpieza de los locales, instalaciones, útiles, maquinaria, etc..

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización del servicio.

En todo caso se respetarán la categoría profesional y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La implantación de un sistema de remuneración con incentivos será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores de la misma y será de obligatoria consulta (cuando exista) a la Representación de los Trabajadores.

7. La adaptación de normas de actividades de trabajo y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio de sistema, método, operativo, utillaje, maquinaria, etc., son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

Art. 9.º *Trabajos encomendados*. — Los trabajadores sujetos al presente convenio se obligan a la terminación de los trabajos que tengan encomendados y que hayan sido iniciados con anterioridad a la terminación de la jornada de trabajo normal, aun cuando se sobrepase dicha jornada normal de trabajo diaria, abonándose como horas extraordinarias los períodos de exceso.

En caso de habitualidad, la comisión paritaria interpretará el alcance de este acuerdo.

Art. 10. *Rendimientos e incentivos*. — El rendimiento que corresponde a la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este hecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base del convenio y plus de calidad y cantidad.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del convenio.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc...) e individuales, según determine la empresa.

Las empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal.

Una vez establecido un sistema incentivo, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40% de las señaladas como mínimo exigible.

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones o por operarios, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por la disminución de las finalidades de la empresa o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tal supuesto, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan.

Art. 11. *Contratación*. — Se regirán por la normativa legal de aplicación. y por lo dispuesto en V Convenio Colectivo de Ambito Nacional para el Sector de Aparcamientos de Vehículos de las Empresas adscritas a la Asociación Española de Garajes y Aparcamientos (ASESGA).

A todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se les aplicarán las tablas y condiciones vigentes en el mismo, tanto para los trabajadores de las empresas como, para aquellos que sean contratados a través de contratas o empresas de trabajo temporal.

Art. 12. *Movilidad funcional*. — La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador. En su defecto, de grupo entre categorías profesionales equivalentes.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas y funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitios en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento

El trabajador únicamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente cuando existan razones que lo justifiquen, por el tiempo imprescindible y previa comunicación con el representante de los trabajadores.

Trabajos de superior categoría.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a su categoría profesional reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

La consolidación de categoría será competencia de la comisión paritaria.

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa, si lo hubiere. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Los trabajos de categoría inferior solo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias en la actividad productiva de la empresa, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Art. 13. *Período de prueba.* — Dadas las características del sector se establece los siguientes períodos de prueba:

— Mozo de garaje, guarda de noche, taquillero, cobrador, lavacoches, engrasador, aparca coches y agente de aparcamiento: 2 meses.

— Administrativo, oficial 1ª administrativo, telefonista, encargado, jefe de negociado: 3 meses.

Art. 14. *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo anual de 1.784 horas de trabajo efectivo. El cómputo semanal será de 40 horas, de trabajo efectivo, y no se considerará como tal el tiempo invertido en «bocadillo» en jornada partida. No obstante se respetarán los usos establecidos en cada empresa para el tiempo de «bocadillo»

Cuando la jornada sea de carácter continuado, tendrá la misma duración, o sea, 40 horas semanales de trabajo efectivo, computándose como tal, en las que superen cinco horas diarias, un descanso de 15 minutos.

Para los trabajadores que por su especial trabajo (engrasador, lavacoches etc.) necesiten un aseo especial este período será de 20 minutos.

En cualquier caso, la jornada tendrá la rebaja proporcional en aquellas semanas que concurren fiestas de las recogidas en el calendario laboral.

Art. 15. *Descansos.*

A) La jornada semanal será de cinco días de trabajo y dos días de descanso semanal, que se disfrutará de forma consecutiva, no existiendo la obligación de ser festivo. Se establecerán turnos rotativos a fin de que todo el personal disfrute de descansos en días festivos.

B) En cualquier caso, en cada empresa, por acuerdo individual entre trabajadores y empresarios, podrá establecer otro sistema de descansos semanales.

C) Las 14 fiestas establecidas en el Calendario Laboral serán respetadas, incluso si su descanso semanal o periodo vacacional coinciden con alguna de ellas.

D) En aquellas empresas que permanezcan abiertas durante todo el año incluso en días festivos, estos días de fiesta a que se hace referencia podrán tomarse seguidos o bien por mutuo acuerdo entre trabajadores. y empresa de forma indistinta.

Si por cualquier circunstancia adversa (bajas por enfermedad o de larga duración, accidente, etc. u otras causas que se salen de las habituales) y que durante el año natural hubiese fiestas o descansos semanales no disfrutados por el trabajador, estos días podrán ser retribuidos a razón de salario base más Plus convenio incrementados en un 20% o bien en la misma proporción el incremento de días, caso que se opte por día de descanso.

Art. 16. *Nocturnidad.* — Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica, incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

$$\text{Hora nocturna} = \frac{\text{S. Base anual}}{\text{Jornada anual}} \times 1,25$$

Art. 17. *Horas extraordinarias.* — Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien se tendrá en cuenta lo especificado en el artículo 10 de este convenio.

El valor de las horas extraordinarias se fijará en cada empresa entre la dirección y los trabajadores.

Art. 18. *Vacaciones.* — Las vacaciones estipuladas en el presente convenio quedan fijadas como sigue:

A) Todo el personal al servicio de las empresas acogidas a este convenio tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real, es decir, salario base más antigüedad (“complemento ad personam”), más complemento de permanencia, más plus de calidad o cantidad más plus salarial de fidelidad.

B) A efectos de disfrute de vacaciones, las empresas establecerán los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, ateniéndose al sistema de antigüedad. Los trabajadores, por mayoría, podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de antigüedad.

C) Las vacaciones podrán disfrutarse en períodos continuado o fraccionado en dos períodos de 15 días.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre del año natural. A petición del trabajador y previo acuerdo con la empresa, podrá acordarse otras fechas fuera del período establecido.

Las vacaciones comenzarán el primer día laboral de la semana y no computará a efectos de vacaciones el descanso semanal (o su parte proporcional) que correspondiese al trabajador por el trabajo efectuado durante la semana laboral anterior al disfrute de las mismas.

D) En el primer mes del año se fijará el calendario laboral, el cual será negociado con la representación de los trabajadores.

E) El calendario de vacaciones será conocido por los trabajadores al menos con tres meses de antelación al disfrute de las mismas y si por causas de fuerza mayor la empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con un mes de antelación a su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha de disfrute de vacaciones.

F) Dentro del plazo de un mes no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador afectado, abonándosele al mismo la cantidad de 130,74 euros.

Art. 19. *Licencias.* — Todas las licencias recogidas en este artículo se abonarán a razón de salario base más antigüedad más plus convenio.

A) Quince días naturales por matrimonio

B) Tres días por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

F) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de un octavo de la duración de aquella.

Si quienes hacen uso este tipo de licencias realizan su trabajo a turnos realizarán su entrada o salida coincidiendo con inicio o finalización de los turnos.

G) Se establece 3 días de permiso por asuntos propios sin justificar, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio del cómputo de jornada anual establecida en el artículo 14º. A efectos económicos estos días tendrán la consideración de vacaciones.

H) 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

I) Un día en caso de boda de familiares (para familiares de primer grado consanguinidad), en caso de realizar el desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza, la licencia será de dos días.

Art. 20. *Festividades.*

A) *Fiestas navideñas.* Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22,00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22,00 horas del día 25 de diciembre y las 22,00 horas del día 31 de diciembre y las 22 horas del día 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 50,38 euros por cada uno de estos días.

B) *Fiesta del Pilar.* Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22,00 horas del día 11 de octubre hasta las 22,00 horas del día 12 de octubre, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 50,38 euros por cada uno de estos días.

C) *Fiesta de Semana Santa.* Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22,00 horas del (miércoles víspera) del Jueves Santo hasta las 22,00 horas del Viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 50,38 euros por cada uno de estos días.

D) *Fiesta del 29 de enero y el 5 de marzo.* Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabajen en cualquier turno desde las 22,00 del día 28 de enero hasta las 22,00 horas del día 29 de enero y desde las 22,00 del día 4 de marzo hasta las 22,00 horas del día 5 de marzo percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 50,38 euros por cada uno de estos días.

E) *Fiesta del 6 de diciembre.* Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22,00 horas del día 5 de diciembre hasta las 22,00 horas del día 6 de diciembre, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 50,38 euros por este día.

Para el año 2011 se añadirá como festividad el día 1 de mayo, además para el año 2012 se añadirá el día 23 de abril, teniendo estos la misma consideración a efectos retributivos que los anteriores.

Art. 21. *Retribuciones.* — Las retribuciones a cuenta pactadas en el presente convenio son las que figuran en las tablas que se adjuntan. Junto a estas, figura relacionado en el articulado del presente convenio el conjunto de pluses incrementados en 1% pactado a cuenta. Una vez conocido el IPC real se procederá a su actualización.

Art. 22. *Plus de convenio.* — Se establece un plus de calidad o cantidad en la cuantía que se fija en la tabla salarial, que se devengará por día natural.

Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción, confirmada su procedencia por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante la Unidad de Mediación, Arbitraje o Conciliación, o ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), con independencia de la que, por falta, conforme a la Ley corresponda.

Art. 23. *Antigüedad.* — Se mantienen los importes de plus de antigüedad para los trabajadores que los tuvieran establecidos hasta el 31 de diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado “ad personam”, no siendo compensable ni absorbible y siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

Al objeto de que la implantación de este artículo no implique perjuicio para el personal del sector que teniendo ya reconocidos porcentajes de antigüedad,

han acumulado tiempo de permanencia para acceder al porcentaje de un próximo tramo del extinguido plus de antigüedad, se arbitra la siguiente solución:

A 31 de diciembre de 1996 se computará el tiempo de permanencia acumulado en la empresa por cada trabajador que ya tuviera establecido plus de antigüedad. Dicho cómputo se realizará por defecto o por exceso a fecha 30 de junio de 1997.

Las tablas de antigüedad (complemento *ad personam*) quedarían:

años	%	años	%
2	5%	16	30%
3	8%	17	33%
4	10%	18	35%
5	12%	19	38%
6	14%	20	40%
7	16%	21	42%
8	18%	22	44%
9	20%	23	46%
10	21%	24	48%
11	22%	25	50%
12	23%	26	52%
13	24%	27	54%
14	26%	28	56%
15	28%	29	58%
		30	60%

A partir del 1 de enero de 1997 se reconoce un complemento salarial, denominado "Complemento de Permanencia", que se devengará con carácter trienal, con un máximo de seis trienios y para todas las categorías profesionales, en la cuantía de:

- Año 2010: 28,07 euros / mensuales.

A partir del 1 de enero de 1997 todo el personal de las empresas comenzará desde dicha fecha a devengar la cantidad establecida con la nueva calificación de "Complemento de Permanencia".

En ningún caso podrá superarse tanto por antigüedad ("complemento *ad personam*") o "complemento de permanencia" el 60% del salario base.

Art. 24. *Pagas extraordinarias*. — Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- Julio, que se pagará hasta el 10 de julio
- Navidad, que se pagará hasta el 15 de diciembre
- Marzo, que se pagará hasta el 5 de marzo.

Las empresas podrán abonar la gratificación de marzo, bien por su importe anual, hasta la fecha límite citada anteriormente, o bien prorrateando el importe mensualmente, de común acuerdo con los trabajadores.

Las tres pagas extraordinarias serán satisfechas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad ("complemento *ad personam*"), más complemento de permanencia, más plus de convenio, más plus de fidelidad en cada una de ellas

Art. 25. *Formación Continua*. — Se entiende por Formación Continua todas las acciones formativas previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua dirigidas al desarrollo de la cualificación profesional de los trabajadores ocupados, que permita una mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Para el desarrollo de la Formación Continua tendrá competencia la comisión paritaria del convenio, la misma entenderá del contenido de los Planes de Formación que se pacten a nivel provincial.

Art. 26. *Seguridad y salud*. — Se constituye una comisión paritaria de Salud Laboral, constituida por tres representantes de la patronal y tres representantes sindicales, que tendrán por objeto el estudio de la situación del sector en dicha materia, y la elaboración de las medidas pertinentes para la mejora de la misma.

Las empresas se adecuarán a lo establecido en Ley 31/1995 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como todos los reglamentos y directrices que de ella emanen.

Las empresas que no tengan delegado de personal dotarán a los delegados de prevención del tiempo necesario para realizar su labor.

- Protección a la maternidad:

Cuando sea posible, a la mujer embarazada se le acoplará en un puesto de trabajo compatible con su embarazo.

- Trabajo con pantalla de visualización de datos:

Los trabajadores con la categoría de telefonista y los que trabajen frente a una pantalla de visualización de datos al menos en el 30% de su jornada gozarán de un periodo de descanso de 5 minutos cada hora de trabajo, este periodo será computado como tiempo de trabajo.

Art. 27. *Incapacidad transitoria*. — Durante la I.T., derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán el 100% del salario real del trabajador desde el primer día de aquella y con un máximo de 100 días año.

En caso de I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 100% del salario real del trabajador desde el tercer día y con un máximo de 100 días año.

Art. 28. *Plus salarial de fidelidad*. — A partir del 1 de enero del 2010 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez años y que tengan sesenta años cumplidos o más, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de 33,37 euros/mensuales con un tope de 75 mensualidades. Este plus también se abonará en las tres pagas extraordinarias.

En ningún caso el periodo de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los cinco años, perdiendo vigencia automáticamente al cumplir el trabajador los 65 años y no siendo objeto de consolidación superada dicha fecha.

Dicho plus de fidelidad se verá incrementando anualmente con el mismo porcentaje que las tablas salariales del presente convenio.

Art. 29. *Jubilación*. — De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación sin coeficiente reductor, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador inscrito como demandante de empleo, mediante un contrato de acuerdo a las previsiones contenidas en dicha norma. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y Empresa para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

De conformidad con lo dispuesto en ET, artículo 12.6 modif. L 12/2001 artículo primero siete: LGSS artículo 166 modif L 24/2001 artículo 34 seis; RD 144/1999 artículos 8 a 17, se considera jubilación parcial la iniciada después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Dado el carácter del presente artículo. Se adaptará en cualquier caso, a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

Art. 30. *Prendas de trabajo*. — Las empresas entregarán a sus trabajadores como mínimo al año las siguientes prendas, adecuadas a la talla y medida de cada uno de ellos:

- Una cazadora y dos pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Un chaleco acolchado.
- Zapato o bota según se acuerde con la representación sindical.
- Ropa reflectante donde exista circulación de automóviles.

• A los trabajadores con las categorías de engrasador-lavacoche, las empresas les entregarán la dotación suficiente para el desempeño de su categoría profesional, teniendo en cuenta las características especiales de su trabajo.

Art. 31. *Reconocimiento médico*. — Las empresas efectuarán a todos sus trabajadores, y con carácter gratuito, un reconocimiento médico anual en los organismos y entidades colaboradoras de la Seguridad Social o en los institutos dependientes del Ministerio de Trabajo.

Los reconocimientos médicos serán realizados dentro del horario laboral del trabajador o si es realizada en tiempo de descanso serán abonadas al trabajador por parte del empresario.

Las empresas recomendarán a las mutuas que en el protocolo de reconocimientos médicos que estas realizan, se contemple la exploración completa del aparato respiratorio.

En los reconocimientos médicos que se realicen a las trabajadoras se contemplará la revisión ginecológica.

Art. 32. *Seguro de riesgo y vida*. — Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a renovar en el plazo de dos meses, siguientes a la firma del mismo, la póliza de seguros que cubre los riesgos de trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

A) Incapacidad total, permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 26.820,79 euros por trabajador.

B) Muerte derivada por accidente de trabajo, con un capital asegurado de 26.820,79 euros. por trabajador.

C) Se establece una cuantía de 8.927,93 euros para todo el personal incluido en este convenio colectivo que cause baja en la empresa por fallecimiento o pase a la invalidez total para su profesión habitual, siendo los requisitos necesarios tener una edad superior a los 45 y un mínimo de diez años de antigüedad en la empresa.

Solamente se podrá percibir una de las cantidades estipuladas en las pólizas establecidas en los Apartados A), B) ó C) de este artículo.

Art. 33. *Garantías sindicales*. — Las empresas garantizarán el cumplimiento absoluto de las disposiciones en vigor en materia sindical, a la vez que los acuerdos a nivel nacional y con carácter de generalidad sean adoptados entre las centrales sindicales y las organizaciones empresariales más representativas, serán automáticamente asumidos por las empresas y trabajadores a quienes afecte el presente convenio.

Se crea una bolsa anual de horas sindicales, con las horas que legalmente les correspondan a los delegados de personal o miembros de comité de empresa, que serán distribuidas de forma racional y previa citación por parte de la central sindical correspondiente.

La finalización de contrato, rescisión o despido de trabajadores afiliados a un sindicato, requerirá siempre la comunicación a la organización sindical correspondiente, siempre que a la empresa le conste la afiliación del trabajador.

Art. 34. *Corretornos*. — La categoría de corretornos se equipara salarialmente a la de guarda de noche.

Art. 35. *Disposiciones laborales*. — En todo aquello en lo que no hubiese pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre trabajadores y empresas, se aplicará el V Convenio Colectivo General de Ambito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes de las empresas asociadas a ASESga publicado mediante resolución de 11 de agosto de 2009,

en el BOE número 210 de 31 de agosto de 2009, que ambas partes aceptan como norma pactada.

Art. 36. *Clausula de descuelgue*. — Los porcentajes de incremento salarial establecido en este convenio no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 2008 y 2009.

Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones del año 2010.

Para valorar esta situación se reunirá la comisión paritaria de este convenio, la cual, deberá tomar el correspondiente acuerdo por mayoría absoluta, y en base a lo siguiente:

- Nivel de producción y ventas.
- Balances y cuentas de resultados
- Otros datos que la comisión solicite.

La comisión podrá solicitar informe de auditores y censores de cuentas.

Los representantes legales de los trabajadores guardarán la debida reserva de la información recibida.

En caso de no existir conformidad en el seno de la comisión paritaria, esta se someterá a una mediación y en caso de no existir acuerdo en la misma, esta será sometida a un arbitraje, tanto la mediación como el arbitraje se realizarán por el SAMA.

Art. 37. *Empresas de trabajo temporal*. — Durante la vigencia de este convenio las empresas se comprometen a no contratar a través de empresas de trabajo temporal, salvo por causas de extrema necesidad.

Art. 38. *Nuevas categorías*. — Se añaden las siguientes categorías a las existentes en el convenio:

Personal gasolinera. Son aquellos que se hacen cargo de cobros de carburantes y productos de la sección, mediante manejo de ordenadores, tanto en efectivo como pagos con tarjetas, verifican el control y cuadro de la caja. Controlan los accesos de vehículos, mediante los monitores que, en su caso tengan instalados dando aviso, siguiendo las instrucciones que hayan recibido, de cuantos incidentes detecten de forma inmediata. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como corretornos.

Especialista en ruedas. Es aquel que tiene a su cargo la reparación, cambios de neumáticos y servicios que estén en su sección, con las maquinarias que la empresa pone a su servicio, con registro de datos a través de ordenador. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como corretornos.

Engrasador. Es aquel que tiene a su cargo, los cambios de aceites y filtros de los vehículos que le confíen, con intervención de los datos a través de ordenador.

Personal almacén repuestos. Es aquel que tiene a su cargo los pedidos de repuestos, colocación, verificación de albaranes y ventas, a través de ordenador de dicha sección. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como engrasador-lavacoches.

Dependiente supermercado. Es aquel que tiene a su cargo los pedidos, colocación, cobros y verificación del control y cuadro de la caja, de todos los productos que tenga la sección. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como engrasador-lavacoches.

Asignadoras GPS. Son aquellos-as trabajadores-as que tienen a su cargo un GPS mediante ordenadores para la adjudicación de servicios de pasajeros de taxi tanto por zonas como vehículos. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como oficial 1º administrativo.

Art. 39. *Trabajo nocturno*. — El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% del valor de la hora ordinaria pactada y que figura en las tablas salariales (cuya fórmula de cálculo figura en el artículo 15).

Las categorías de guarda de noche y corretornos, tienen establecido su salario atendiendo a su propia naturaleza de trabajo nocturno, según el artículo 36.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no tendrán derecho al plus de nocturnidad establecido para el resto de categorías.

Art. 40. *Quebranto de moneda*. — A todos los trabajadores que manejen dinero en metálico de la empresa en una cantidad superior de 109,87 euros al mes, la empresa les abonará un plus de 14,62 euros, en concepto de quebranto de moneda. Este plus no se les abonará a los trabajadores con las categorías de taquillero, cobrador.

En los años 2011 y 2012, este plus se incrementará en 1 y 2 euros respectivamente, una vez aplicados los aumentos retributivos del artículo 4º.

Art. 41. *Turnicidad*. — Todos los trabajadores que realicen su trabajo a turnos, (entendiendo por trabajo a turnos cuando trabajan en jornadas laborales rotativas de mañana, tarde y noche), cobrarán un plus mensual de 17,70 euros en concepto de turnicidad.

Art. 42. *Plus de penosidad*. — Dadas las características de su trabajo se crea un plus de penosidad para las categorías de engrasador, lavacoches, por su propia labor que desarrolla en su puesto específico y además se extenderá al personal que preste sus funciones dentro de aparcamientos subterráneos, por falta de iluminación natural, falta de ventilación, existencia de gases, etc., que consistirá en el abono de 1,33 euros por día trabajado.

Art. 43. *Plus de productividad*. — Las categorías de telefonista, administrativo, oficial 1º administrativo, encargado, jefe de negociado, personal de gasolinera, especialista en ruedas, engrasador, personal almacén de repuestos, dependiente de supermercado y asignadora de GPS, percibirán un plus de productividad de 6,80 euros por día efectivo de trabajo, que no será absorbible ni compensable.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

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

DISPOSICION TRANSITORIA

Para el próximo convenio colectivo, se estudiara la homologación y definición de las categorías profesionales con las recogidas en el del V Convenio Colectivo General de Ambito Nacional par el Sector de Aparcamientos y Garajes.

TABLAS A CUENTA 2010

Mensual

Categoría	S. Base	P. Convenio	Total	H. Ordinaria
Jefe de negociado	1.079,32	146,02	1.225,34	9,02
Encargado	1.079,32	146,02	1.225,34	9,02
Oficial 1º Administrativo	977,65	146,02	1.123,68	8,15
Administrativo/Telefonista	923,38	146,02	1.069,40	7,69
Engrasador-lavacoches	881,84	148,21	1.030,05	7,33
Taquillero-cobrador-aparcacoches	881,84	148,21	1.030,05	7,33
Guarda de noche, corretornos	928,76	148,21	1.076,97	7,74
Mozo de garaje	833,29	148,21	981,50	7,33

Anual

Categoría	S. Base	P. Convenio	Total
Jefe de negociado	16.189,76	2.190,34	18.380,10
Encargado	16.189,76	2.190,34	18.380,10
Oficial 1º Administrativo	14.664,81	2.190,34	16.855,15
Administrativo/Telefonista	13.850,65	2.190,34	16.040,99
Engrasador-lavacoches	13.227,57	2.223,16	15.450,72
Taquillero-cobrador-aparcacoches	13.227,57	2.223,16	15.450,72
Guarda de noche, corretornos	13.931,42	2.223,16	16.154,58
Mozo de garaje	12.499,40	2.223,16	14.722,56

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ASIN

Núm. 286

Ha quedado definitivamente aprobado el presupuesto municipal para el ejercicio 2010, con el siguiente resumen por capítulos:

Ingresos

1. Impuestos directos, 20.000.
 2. Impuestos indirectos, 3.000.
 3. Tasas y otros ingresos, 43.000.
 4. Transferencias corrientes, 105.400.
 5. Ingresos patrimoniales, 3.600.
 7. Transferencias capital, 340.853.
- Total presupuesto ingresos, 515.853 euros.

Gastos

1. Gastos de personal, 86.000.
2. Bienes corrientes y servicios, 84.000.
3. Gastos financieros, 3.000.
4. Transferencias corrientes, 2.000.
6. Inversiones, 340.853.

Total presupuesto gastos, 515.853 euros.

Asín a 28 de diciembre de 2010. — El alcalde, Rogelio Garcés Burguete.

BELCHITE

Núm. 208

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 28 de diciembre de 2010, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Belchite para el ejercicio 2011, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 1.401.212,42 euros y el estado de ingresos a 1.401.212,42 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 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, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días, durante los cuales