

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

Ampliación de la subestación transformadora “La Almunia” de 132/45/15 kV: La ampliación consistirá en la instalación, en el nivel de tensión de 15 kV, de una nueva posición de línea.

NIVEL DE TENSIÓN DE 15 kV: Interior, doble barra, en celda metálica aislada con SF6 24 kV, 2000 A y 25 kA.

Una posición de línea, que se denominará “Polígono SU 4”, compuesta por:

—Dos seccionadores tripolares, uno de tres posiciones, 24 kV, 2000 A y 25 kA.

—Un interruptor automático 24 kV 630 A 25 kA.

—Dos transformadores de intensidad 300-600/5-5 A.

Zaragoza, 5 de octubre de 2009. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 15.226

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto del siguiente centro de transformación, para el que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Aznar Molina, 2, de Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0076/09.

Emplazamiento: Calle Desamparados, núm. 4.

Potencia y tensiones: 2 × 630 kVA y 15/0,420 kV.

Acometida: Línea subterránea, de 150 metros, haciendo entrada/salida.

Finalidad: Atender demanda de energía eléctrica en la zona.

Presupuesto: 68.095,97 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 de 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, 7 de octubre de 2009. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 15.227

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de la siguiente línea eléctrica subterránea, para el que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Aznar Molina, 2, de Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0077/09.

Tensión: 15 kV.

Origen: CT Z17264 “Calatayud Margarita 4”, existente.

Final: CT particular objeto de otro proyecto.

Longitud: 138 metros.

Recorrido: Plaza Margarita y calle Ildefonso Pardos, en Calatayud.

Finalidad: Dotar de suministro eléctrico a nuevo CT.

Presupuesto: 10.015,91 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 de 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, 7 de octubre de 2009. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Servicio Provincial de Medio Ambiente

Núm. 15.123

En este Servicio Provincial de Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón en Zaragoza se instruye expediente de clasificación de vías pecuarias del término municipal de Calatayud (Zaragoza).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, he acordado someter el expediente a un período de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinarlo en las oficinas de este Servicio Provincial, Sección de

Medio Natural/Equipo de Defensa de la Propiedad (sitas en el edificio Pignatelli, paseo de María Agustín, 36, de Zaragoza), de lunes a viernes, en horario de oficina (de 9.00 a 14.00 horas), y formular las alegaciones que estime procedentes, durante un plazo de veinte días, contados a partir de la publicación de este anuncio en el último “Boletín Oficial” en que aparezca (“Boletín Oficial de Aragón” o BOPZ).

Zaragoza, 1 de octubre de 2009. — El director del Servicio Provincial, Eli-seo Martínez Orte.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Expo Zaragoza Empresarial, S.A.

(antes Expoagua Zaragoza 2008)

Núm. 14.777

RESOLUCION de 1 de octubre de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Expo Zaragoza Empresarial, S.A. (antes Expoagua Zaragoza 2008).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Expo Zaragoza Empresarial, S.A. (antes Expoagua Zaragoza 2008) (código de convenio 5004372), suscrito el día 15 de septiembre de 2009 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 23 de septiembre de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

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, 1 de octubre de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

La Sociedad Expoagua Zaragoza 2008, S.A., mediante acuerdo de su Consejo de Administración del pasado 9 de marzo de 2009, acordó el cambio de denominación social por el de Expo Zaragoza Empresarial, S.A., y por ende, modificar su objeto social a “las actuaciones de promoción inmobiliaria, urbanización, construcción y reforma, comercialización, gestión y explotación; adquisición y enajenación de toda clase de inmuebles (edificios, solares y fincas) necesarios para la promoción del Parque Empresarial Post Expo; la tenencia, administración, conservación explotación, desarrollo y cualquiera otra actividad de gestión de bienes y derechos, muebles e inmuebles, procedentes de la Exposición Internacional de Zaragoza; la Sociedad también tendrá por objeto la producción y venta de energía. Asimismo, tendrá por objeto la realización de cualesquiera otros actos complementarios de liquidación de la Exposición Internacional de Zaragoza, y los actos de administración, adquisición disposición o gravamen, que sean necesarios para la consecución del objeto principal antes referido”.

En consecuencia, las partes firmantes acuerdan modificar el Convenio de Expoagua Zaragoza 2008, S.A. con el fin de adecuarlo a las modificaciones introducidas en el objeto social de la Sociedad y consideran asimismo que las condiciones pactadas en este Convenio son más favorables y superan, en su conjunto y con carácter global, a cualesquiera otras normas pactadas que pudieran ser aplicables a las distintas actividades que integran el objeto social de la Sociedad.

Las partes firmantes de este Convenio asumen que la implicación de los trabajadores, el trabajo en equipo y la excelencia en la gestión son factores clave para la vida de la empresa y para conseguir sus objetivos. Propiciarlos mediante el mantenimiento de un buen clima laboral, es obligación de ambas partes, más allá de las diferencias puntuales que pudieran surgir y que deben ser superadas mediante el diálogo.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso de que, sin merma de las funciones que a cada una competen, actuarán positivamente para la consecución de ese buen clima laboral y de confianza y cooperación mutuas como factores esenciales en la actividad de la empresa.

NORMAS GENERALES Y ÁMBITOS

Artículo 1. — *Determinación de las partes.*

El presente Convenio colectivo se pacta entre la Sociedad Estatal Expo Zaragoza Empresarial 2008, S.A., en adelante la Empresa, y el Comité de Empresa.

Artículo 2. — *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a los empleados de la Sociedad Estatal Expo Zaragoza Empresarial 2008, S.A., con las excepciones de Directores, Jefes y Adjuntos.

Artículo 3. — Vigencia.

1. El Convenio tendrá una vigencia desde el 15 de marzo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

2. De no existir denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses se entenderá prorrogado por un año desde la finalización de la vigencia del convenio.

Artículo 4. — Condiciones más beneficiosas y garantía personal.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre la Empresa y sus trabajadores serán respetados en su integridad "ad personam". En consecuencia, se garantizan las situaciones personales que, con carácter general, excedan y superen económicamente al presente convenio, en cómputo global y anual.

Artículo 5. — Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo. A estos efectos, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los diez días laborales siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado.

ORGANIZACIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 6. — Organización del trabajo.

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. — Modalidades de contratación.

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad.

Dada la singularidad de la Empresa, el contrato por obra o servicio determinado será la modalidad ordinaria. Estos contratos se extinguirán cuando concluya la obra o servicio objeto del contrato.

En el supuesto de grupos de contratos homogéneamente afectados, las resoluciones se efectuarán de forma total o progresiva según el caso en función de las necesidades apreciadas por la Empresa.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se tendrán en cuenta en la elección del trabajador los siguientes factores y por este orden: necesidades de la empresa, conocimientos específicos y antigüedad. El cese se comunicará por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días, salvo que el día del cese este expresamente previsto en el contrato de trabajo.

Artículo 8. — Período de prueba y plazo de preaviso.

El período de prueba será de tres meses en las categorías de Responsables y Técnicos y de un mes para el resto del personal.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con quince días laborales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de un día por cada día de retraso en el preaviso de todos los conceptos salariales del trabajador.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito ante Recursos Humanos quedando la empresa obligada a suscribir el acuse de recibo.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto los útiles, herramientas, uniformes, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de la Empresa, esta podrá retener la liquidación hasta la entrega de los citados elementos o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 9. — Movilidad funcional.

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada grupo profesional.

Si el nuevo puesto de trabajo tiene una retribución superior al ocupado hasta el momento por el trabajador, deberá ser retribuido conforme a esta nueva ocupación.

Si el nuevo puesto de trabajo asignado tiene una retribución inferior, se respetará la que estuviere percibiendo el trabajador hasta el momento del cambio, estando en el nuevo puesto de trabajo por el tiempo necesario.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. — Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales.

En caso de ser necesario se podrán crear nuevas categorías y/o grupos profesionales, adscribiendo a los mismos a los trabajadores que se contraten, en la medida en que los perfiles profesionales no se adecuen a los ya existentes. En este último caso se acordará con el Comité de Empresa.

Los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, mando, complejidad, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

• Grupo 1. Personal técnico.

Está integrado por las siguientes categorías profesionales:

— Responsable. Se integran quienes realizan funciones de supervisión de secciones de los departamentos o las áreas. Actúan dentro de su ámbito con un alto grado de autonomía, y se encuentran sujetos a las directrices e instrucciones generales emanadas de sus superiores.

— Técnico. Integra al personal que con alto grado de cualificación y experiencia, normalmente con titulación superior o media, realiza tareas calificadas y complejas. Actúan dentro de su ámbito con un grado medio de autonomía y se encuentran sujetos a las instrucciones emanadas de los responsables o Jefes.

Dependiendo de las responsabilidades, características y complejidad del puesto ocupado se subdividen este grupo en las siguientes Categorías: Técnico A, Técnico B (incluye a Secretarías de Dirección y Encargadas de Oficina y Recepción) y Técnico C (Incluye a Delineantes)

• Grupo 2. Personal servicios generales.

Está integrado por las siguientes categorías profesionales

— Administrativo. Es aquel trabajador que, de acuerdo con las instrucciones que les son impartidas, realiza funciones que requieren conocimientos profesionales y habilidades técnicas específicos, actuando con un cierto grado de autonomía limitado. Por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, de información y atención al público y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

— Auxiliar administrativo. Es aquel trabajador que realiza tareas administrativas concretas con alto grado de dependencia de sus superiores.

— Ayudante. Es aquel trabajador que realiza su trabajo con instrucciones concretas, tienen un grado de autonomía limitado, realiza tareas de ayuda, reparto, distribución, etc. colabora en cuantos trabajos les son encomendados por sus superiores.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11. — Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de estructura será de 1.754 horas anuales, en jornadas semanales de 39,5 horas de trabajo efectivo. En el mes de diciembre se aprobará el calendario laboral para el año siguiente, que se expondrá en los tableros de anuncios de la Empresa y en la Intranet.

2. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada respetando los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores

3. El descanso semanal del personal será de dos días consecutivos.

4. La jornada comenzará a computarse desde que el trabajador se haya incorporado a su puesto de trabajo y terminará cuando, finalizada la misma, abandone su puesto de trabajo.

Artículo 12. — Horario de trabajo.

El horario general de oficinas, sin perjuicio de los que puedan establecerse en las diferentes áreas o departamentos por motivos operativos será el siguiente:

• De lunes a jueves:

Se aplicará un horario de permanencia de obligado cumplimiento por parte de los trabajadores afectados por el horario general de oficinas, de forma que dentro del mismo estén en sus puestos de trabajo.

Horario de permanencia: De 9.00 a 18.30 horas con un descanso para comer de 14.30 a 16.30 horas.

• Viernes: Horario de 9.00 a 14.30 horas

La diferencia hasta completar la jornada semanal de 39.30 horas será recuperada por de los trabajadores por acuerdo individual con el Jefe de Área o de Departamento correspondiente. De este acuerdo se trasladará una copia a Recursos humanos

Los trabajadores con responsabilidades familiares podrán flexibilizar la hora de entrada hasta las 9.30 horas, previa autorización por escrito de su respectivo Jefe de Área, de la que se enviará copia a Recursos Humanos. El período de flexibilidad será recuperado dentro de la misma jornada de trabajo. El trabajador acordará con su jefe respectivo la forma de recuperación.

Las Áreas remitirán copia de toda la información sobre los horarios de sus trabajadores a Recursos Humanos.

Artículo 13. — Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, equivalentes a veintidós días laborales.

Mediante la intranet los empleados solicitarán, con una antelación de al menos 2 meses a su Jefe de Área, las vacaciones anuales y éstos, si las necesidades del Área lo permiten, les confirmarán la aceptación por el mismo proce-

dimiento. En caso contrario, ambos acordarán el período de disfrute. Se intentará que éste concilie los deseos de los trabajadores y las necesidades de la empresa.

Las vacaciones se deberán disfrutar dentro del año natural al que correspondan y, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 14. — *Licencias y permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación en su momento, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

Motivo	Tiempo máximo	Justificante
Fallecimiento (padres, hijos, cónyuge)	7 días naturales	
Fallecimiento (abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos)	2 días naturales o 4 días si el fallecimiento se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Documento en que se acredite parentesco
Enfermedad Grave u operación que requiera internamiento hospitalario (padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, padres políticos y hermanos.)	2 días naturales o 4 días si la enfermedad o la operación se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Justificante facultativo
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	2 días naturales o 4 días si la intervención se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Justificante facultativo
Natalidad, permiso para el cónyuge	2 días naturales o 4 días si el nacimiento se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Libro Familia o certificado Juzgado
Matrimonio trabajador	15 días naturales	Documento acredite
Matrimonio de hijos o hermanos	1 día natural o 2 días si el enlace se celebra a más de 300 Km. de Zaragoza	Documento acredite
Traslado domicilio habitual	1 día laboral	Justificación empadronamiento.
Consultas especialistas prescritas por médico	máximo 4 horas/día	Justificante Asistencia
Tribunales ordinarios y de trabajo en calidad de testigo	El tiempo necesario	Justificante Asistencia
Operaciones con anestesia local de cónyuges e hijos	Tiempo que dura operación o máximo 4 horas	Justificante facultativo
Exámenes cuando se cursen estudios oficialmente reconocidos	El tiempo indispensable de duración del examen	Certificado expedido por el centro en el que se cursan los estudios

El trabajador deberá solicitar el permiso con una antelación de siete días a la fecha de inicio de su disfrute cuando sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

Para que las parejas de hecho, puedan ejercer los derechos de los apartados de este artículo, deberán presentar la certificación de su inscripción en el registro oficial de parejas de hecho de acuerdo a la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia por lactancia recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por acumularlo en jornadas completas.

RETRIBUCIONES

Artículo 15. — Como empresa pública, Expo Zaragoza Empresarial, S.A., está sometida a las pautas de la negociación colectiva emanadas de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por ello los incrementos salariales para los próximos años se ajustarán a lo previsto para las empresas públicas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. Para el año 2009 las tablas del convenio de 2008 se incrementan en un 2%.

Artículo 16. — *Salario base.*

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías señaladas en la tabla contenida en el anexo del presente Convenio.

Artículo 17. — *Plus de disponibilidad horaria.*

Dada la especial naturaleza de la actividad de la Empresa, se establece en los contratos de trabajo un plus de disponibilidad horaria con el fin de adecuar los horarios de los trabajadores a las necesidades propias de las áreas. Por consiguiente se podrán modificar los horarios previa comunicación al trabajador con la mayor antelación posible, respetando la regulación en materia de jornadas.

Artículo 18. — *Plus de nocturnidad.*

Únicamente se devengará el plus de nocturnidad en las jornadas de trabajo que superen las once de la noche. Producida esta situación se remunerará desde las 22.00 horas con un incremento del 20% sobre las horas trabajadas.

Artículo 19. — *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad de su salario por todos los conceptos de índole mensual (Salario Base, Plus de disponibilidad horaria, Plus de polivalencia y Complemento personal).

2. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, por lo que en caso de prestación de servicios en período inferior al semestre se abonará la parte proporcional correspondiente. Igualmente, y en caso de cambio de categoría profesional durante el semestre, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada una de ellas.

3. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán durante la segunda quincena de los meses de junio y diciembre.

Artículo 20. — *Plus extrasalarial de transporte.*

Con el objeto de mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos hasta el centro de trabajo se establece un plus extrasalarial de transporte de 61,20 euros mensuales para los horarios partidos y de 30,60 euros para los horarios continuados y en once mensualidades. Con el fin de unificar el mes en el que no se cobre se acuerda que este sea agosto.

Artículo 21. — *Plus extrasalarial de ayuda por comida.*

Se establece para el personal de jornada partida un plus extrasalarial de ayuda por comida consistente en la cantidad de 56,10 euros mensuales y en once mensualidades, con el fin de unificar el mes en el que no se cobre se acuerda que este sea agosto.

Artículo 22. — *Plus de polivalencia.*

En atención a las múltiples y variadas funciones diarias exigidas en los puestos de trabajo de los Ordenanzas se establece un plus de polivalencia.

Artículo 23. — *Complemento de incapacidad temporal.*

Los trabajadores de la empresa que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente laboral tendrán derecho a que les sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario del mes anterior sin pluses de transporte ni de ayuda por comida, desde el primer día de estar en dicha situación y mientras dure la situación de Incapacidad temporal.

Artículo 24. — *Horas extraordinarias.*

Respecto del personal afectado por este Convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de 39,5 horas semanales de media en cómputo mensual y que no hayan sido compensadas en tiempo de trabajo en el mismo periodo mensual.

Las horas extraordinarias, serán compensadas, mediante descanso retribuido con un incremento de un 40% respecto de las horas ordinarias. De no ser posible la compensación en tiempo de trabajo se compensarán económicamente con el mismo incremento. Esta última alternativa deberá justificarse expresamente por la Empresa.

La realización de horas extraordinarias se comunicará al Comité de empresa mensualmente

Artículo 25. — *Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución.*

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador y antes del último día del mes.

Artículo 26. — *Objetos en depósito.*

Las herramientas, llaves, ordenadores portátiles, etc., que se entreguen a los empleados con carácter de depósito, deberán ser devueltos por éstos a requerimiento de la empresa, debiendo restituir las pérdidas o inservibles por maltrato.

Los objetos rotos accidentalmente serán repuestos por la empresa.

Artículo 27. — *Anticipos.*

Para los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, la empresa facilitará en el plazo de cinco días desde su solicitud los anticipos que le sean requeridos de hasta un total de dos mensualidades, reintegrándose el anticipo en el plazo máximo de doce mensualidades y desde la primera nómina que perciba desde su concesión. En el caso de cesar en la empresa el anticipo será devuelto en la liquidación correspondiente.

Para el resto de trabajadores se podrán solicitar anticipos de hasta el 100% de las cantidades devengadas hasta la fecha de solicitud, reintegrándose los mismos en la primera nómina que perciba desde su concesión.

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 28. — *Tipificación de faltas.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, y en su caso reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se podrá ampliar la lista de faltas y su clasificación de acuerdo con el comité de empresa.

2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

b) La no comunicación con la antelación debida o dentro de las veinticuatro horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

f) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo

e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

f) Falta de rendimiento habitual.

g) La inobservancia de las señales de tráfico dentro del recinto de la empresa. En el caso de producir algún accidente o deterioro a vehículos ajenos o propiedades de la empresa, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los hechos ocurridos.

3. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días, cuando, en suma, excedan de veinte minutos.

b) Falta de asistencia al trabajo durante dos o más días en un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.

c) No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la unidad familiar que pueden afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones de la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La negligencia o desidia puntual en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) La imprudencia en acto de trabajo, así como la negligencia en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, clientes, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

h) La comisión de tres faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

i) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como falta muy grave.

j) El uso indebido del teléfono móvil en el puesto de trabajo.

4. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes o seis días en un período de tres meses.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

d) El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

e) La simulación de enfermedad o accidente así como la manipulación hecha para prolongar la situación de baja de forma fraudulenta. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por los motivos citados, realice trabajos de cualquier índole o por cuenta ajena.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjera graves daños a las personas o a las instalaciones.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) La negativa a realizar una inspección del contenido de bolsos al salir de la Empresa, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.

j) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

l) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

m) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.

n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.

p) La falta de respeto grave o reiterado a los clientes.

q) Simular la presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por el o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

Artículo 29. — *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

— Despido.

Artículo 30. — *Procedimiento sancionador.*

El Comité de Empresa será informado de las sanciones de faltas muy graves.

POLÍTICA SOCIAL

Artículo 31. — *Formación profesional.*

Los trabajadores tendrán derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores se podrán adscribir a los cursos programados por la Empresa que con carácter general se impartirán fuera de horario de trabajo y dependiendo de las inscripciones se programaran uno o más cursos del mismo contenido.

Dada la peculiaridad especial de la Empresa y la variedad de peticiones de cursos de formación que no pueden ser programados colectivamente y con el fin de poder atenderlas se establece para cada año de duración del convenio un plan de 10 Becas de ayuda a la Formación (BAF) que consiste en subvencionar a los solicitantes con hasta el 80% de la matrícula o curso con un máximo de 300 euros. La concesión de las mismas se realizará tras el estudio de la solicitud por parte de la Dirección.

Artículo 32. — *Seguro de accidentes.*

La empresa concertará en favor de sus empleados un seguro de accidentes, que cubrirá las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta, en cuantía idéntica para todos los trabajadores de 200.000 euros de indemnización para el beneficiario

Artículo 33. — *Revisión médica.*

La empresa facilitará a los trabajadores con carácter anual y de forma voluntaria una revisión médica en la Mutua de Accidentes.

Artículo 34. — *Recolocación.*

Ante la coyuntura de finalización de los contratos a partir del 31 de diciembre de 2009, la empresa se compromete a negociar con el comité las condiciones de una acción de recolocación.

Los trabajadores podrán adherirse voluntariamente a dicho plan de recolocación cuando cumplan los siguientes requisitos:

• No haber causado baja en la empresa a petición propia.

• Tener más de un año de antigüedad en la empresa en el momento de la desvinculación.

Los trabajadores que finalicen su contrato en la empresa antes de 31 de diciembre de 2009 podrán acogerse al plan de recolocación de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del anterior Convenio Colectivo.

Artículo 35. — *Comisión paritaria.*

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por dos miembros de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión negociadora.

2. La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto.

3. La Comisión paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento.

4. Son funciones de la Comisión paritaria:

a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) La vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aquellos mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral.

c) La información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.

d) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación.

e) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

Artículo 36. — *Prevención de riesgos laborales.*

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Todos los trabajadores de la empresa son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención establecen.

Corresponde a la Dirección la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores.

Artículo 37. — *Política de tolerancia cero al acoso y la discriminación.*

Expo Zaragoza Empresarial, S.A., se compromete a proporcionar a todos sus empleados un entorno de trabajo libre de discriminación o acoso de cualquier tipo y de cualquier procedencia

Artículo 38. — *Derechos sindicales.*

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante lo anteriormente expuesto, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 39. — *Uso sindical del correo electrónico.*

El Comité de Empresa podrá remitir noticias de interés sindical a los trabajadores, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Artículo 40. — *Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.*

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 les afecten en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad expresa de individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

TABLA SALARIAL 2009

GRUPO	categoria en nómina	incluye a	salario base MES	plus disponibilidad MES	plus polivalencia MES	TOTAL ANUAL incluidas pagas extras	Importe por una Paga extra
TECNICOS	Responsables	Responsables, Coordinadores	2.185,71 €	no	no	30.600,00 €	2.185,71 €
	Tecnico A	Tecnicos	1.748,57 €	218,57 €	no	27.540,00 €	1.967,14 €
	Tecnico B	Secretarías de dirección, Encargadas oficina, Tecnico Contable, Técnico RRHH	1.530,00 €	218,57 €	no	24.480,00 €	1.748,57 €
	Tecnico C	Delineantes, Técnico Junior	1.311,43 €	218,57 €	no	21.420,00 €	1.530,00 €
SERVICIOS GENERALES	Administrativos	Recepcionistas, Administrativos, Azafata informativa	1.165,71 €	218,57 €	no	19.380,00 €	1.384,29 €
	Ayudantes	Ordenanzas, Vigilante Seguridad Laboral y de Medioambiente	947,14 €	218,57 €	145,71 €	18.360,00 €	1.311,43 €
	Auxiliar Administrativo		830,57 €	218,57 €	no	14.688,00 €	1.049,14 €

NOTA:- Conceptos en valor mensual, salvo total anual

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

AGON

Núm. 15.269

Por resolución de Alcaldía se ha aprobado el padrón de basuras correspondiente al ejercicio 2009. Dicho padrón se expone al público por un plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento, a efectos de posibles reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia la apertura del período de cobranza, conforme a las siguiente normas:

—Período voluntario: Dos meses, a partir de la publicación en el BOPZ.

—Período ejecutivo: Se inicia transcurrido el plazo anterior y determina el recargo de apremio del 20% y del interés legal de demora.

El pago podrá efectuarse en las oficinas generales del Ayuntamiento, en metálico, los lunes, martes y jueves, de 8.00 a 12.00 horas. Los recibos domiciliados se cargarán en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Agón, 8 de octubre de 2009. — El alcalde, Juan Carlos Yoldi Martínez.

BIEL

Núm. 15.202

La Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Biel, por decreto de fecha 13 de octubre de 2009, ha resuelto declarar de interés público la instalación de una línea subterránea de media tensión a 17 kV y CT intemperie de 50 kVA, para riego agrícola, en la parcela 1 del polígono 27 (expediente número 08/2009), pretendida por Jesús Emilio Garcés Ansó, por ser su destino el riego de uso agrícola, lo que contribuye al desarrollo rural del municipio.

Lo que se hace público para general conocimiento, abriéndose un plazo de información pública por término de quince días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, para que quienes se consideren afectados de algún modo puedan presentar las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Biel a 13 de octubre de 2009. — El alcalde, José Luis Lasheras Marco.

BO QUIÑENI

Núm. 15.200

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento de fecha 8 de octubre de 2009, el presupuesto general, bases de ejecución y el anexo de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico de 2009, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la inserción de este anuncio en el BOPZ, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

Boquiñeni, 9 de octubre de 2009. — El alcalde, Juan M. Sanz Lagunas.

BUJARALAZ

Núm. 15.029

Por resolución de Alcaldía de fecha 7 de octubre de 2009 ha sido elevada a definitiva la adjudicación provisional del contrato de obras denominado pavimentación y sustitución de red en calle Santa María y asfaltado en calle de nueva apertura.

Lo que se publica a los efectos del artículo 135.4 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Resumen de la adjudicación:

1. *Entidad adjudicadora:* Ayuntamiento de Bujaraloz.

—Número de expediente: 3/2009.

2. *Objeto del contrato:*

a) Tipo de contrato: Contrato administrativo de obras.

b) Descripción del objeto: Pavimentación y sustitución de red en calle Santa María y asfaltado en calle de nueva apertura.

3. *Tramitación y procedimiento:* Negociado sin publicidad.

4. *Precio del contrato:* 60.090,99 euros y 9.614,56 euros de IVA.

5. *Adjudicación provisional:*

a) Fecha: 15 de septiembre de 2009.

b) Contratista: Viveros Decora, S.L.

c) Nacionalidad: Española.

6. *Adjudicación definitiva:* 7 de octubre de 2009.

Bujaraloz, 8 de octubre de 2009. — El alcalde-presidente, Carmelo Rozas Ferrer.