

conocimiento del mismo que tiene a su disposición en el Servicio Jurídico de Servicios Públicos (plaza del Pilar, 18, 1.ª planta) la resolución recaída en expediente número 162.742/12, relativo a licencia para la tenencia de animales potencialmente peligrosos.

Zaragoza, 24 de mayo de 2012. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio, Eduardo Bermudo Fustero.

Servicio Jurídico de Servicios Públicos Unidad de Policía Urbana

Núm. 6.506

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29.6 de la Ley 30/2002, de 17 de diciembre, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Aragón, por el que se establece que los acuerdos o decretos de aprobación de los planes de protección civil serán publicados en el “Boletín Oficial de Aragón”, por el presente se hacen públicos los siguientes acuerdos de aprobación de planes de autoprotección adoptados por la ilustrísima señora teniente de alcalde consejera del Área de Servicios Públicos, de fecha 11 de mayo de 2012:

N.º expediente	Entidad y emplazamiento
198610/12	Sdad. Prevención MAZ, en calle Monasterio de Samos, 31-33
1294869/11	Náyade Espacios, en calle Bari, 55
68369/12	Barrabés Ski Montaña, en calle León XIII, 33
1267448/11	McDonald's, en calle Jerónimo Blancas, 2
797261/11	Mesón Los Cántaros, en autovía de Logroño, km 7,8
1315531/11	Lidl Supermercados, en vía Hispanidad, 20
7353/12	Airtex Products, en calle Osca, 2
3701/12	New Moss, en paseo de la Constitución, 23
286934/12	Supermercado Sabeco, en avenida de Tenor Fleta, 44

Zaragoza, 24 de mayo de 2012. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio, Eduardo Bermudo Fustero.

Servicio Jurídico de Servicios Públicos Unidad de Policía Urbana

Núm. 6.507

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y al no haberse podido practicar las notificaciones oportunas al interesado Raiken Meirelle da Costa Pinheiro, se pone en conocimiento del mismo que tiene a su disposición en el Servicio Jurídico de Servicios Públicos (plaza del Pilar, 18, 1.ª planta) la resolución recaída en expediente número 1.083.348/12, relativo a licencia para la tenencia de animales potencialmente peligrosos.

Zaragoza, 24 de mayo de 2012. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio, Eduardo Bermudo Fustero.

Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza

Núm. 6.412

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones dictadas por el jefe provincial de Tráfico que, una vez tramitados los correspondientes expedientes, declaran la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que en anexo se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no ha podido practicarse.

Contra estas resoluciones podrá interponerse recurso de alzada dentro del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de publicación del presente en el “Boletín Oficial” o diario oficial correspondiente, ante el director general de Tráfico.

Estas resoluciones son inmediatamente ejecutivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por lo que las personas relacionadas no podrán conducir desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el “Boletín Oficial” o diario oficial correspondiente.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico. Zaragoza, 29 de mayo de 2012. — El jefe provincial de Tráfico, Eduardo Checa Zavala.

ANEXO

Relación que se cita

Número de expediente, conductor, DNI/NIF, localidad y fecha

5018392955.	JOSE ALBERTO ANCHELARGUES GARCIA. 29119301. LA JOYOSA. 03-05-2012.
5020178100.	GHEORGHE GILEA. X2866527Z. MARIA DE HUERVA. 26-04-2012.
5015168611.	RICHARD SA GONCALVES. X7318250H. UTEBO. 03-05-2012.
5016409311.	JAIME JAVIER DE LA LAMA LEÓN. 09320666. ZARAGOZA. 04-05-2012.
5015939755.	VICENTE MIGUEL RAMOS. 17131637. ZARAGOZA. 21-05-2012.
5016464377.	MIGUEL IBÁÑEZ CANSADO. 17206011. ZARAGOZA. 03-05-2012.

5014883788.	ROSARIO SIERRA GUTIERREZ. 29100113. ZARAGOZA. 03-05-2012.
5016051233.	JOSE MARIA MUÑOZ JIMENEZ. 47157858. ZARAGOZA. 21-05-2012.
5017048066.	HONORIO ECOMO NDONG NVOHAR. X4189231B. ZARAGOZA. 03-05-2012.
5016273966.	OUSSAMA RAFIK. X7446256Y. ZARAGOZA. 03-05-2012.
5015678833.	SERGIU ILIE ROGOJINA. Y0538540D. ZARAGOZA. 19-05-2012.

Núm. 6.413

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes para declarar la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que a continuación se relacionan y que son instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar, por escrito, lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de publicación del presente en el BOPZ.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar pruebas, se dictarán las oportunas resoluciones.

Zaragoza, 29 de mayo de 2012. — El jefe provincial de Tráfico, Eduardo Checa Zavala.

ANEXO

Relación de expedientes

Número de expediente, conductor, DNI/NIF, localidad y fecha

5021081699.	RADOUANE TAHRI. X4457748A. VILLAR DE LOS NAVARROS. 02-04-2012.
5020229844.	ANTONIO SOLER GUALLAR. 17105942. ZARAGOZA. 13-03-2012.
5021442999.	MARGARITA DIAZ DE LA QUINTANA. 17453796. ZARAGOZA. 27-03-2012.
5019362722.	DIEGO JOSE RUBI TENAS. 29126404. ZARAGOZA. 27-02-2012.
5020619400.	DANIEL CONSTANTINESCU. Y1499234Q. ZARAGOZA. 09-03-2012.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Z + M, UTE

Núm. 6.315

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Z + M, UTE.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Z + M, UTE (código de convenio 50100022012012), suscrito el día 25 de octubre de 2011 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 21 de marzo de 2012, requerida subsanación con fecha 22 de marzo y aportada esta el 24 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 25 de mayo de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Ausens.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Objeto y partes signatarias.*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Z + M, UTE, y sus trabajadores dentro de su ámbito territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Las partes firmantes del presente convenio de empresa son, por la parte empresarial, Z + M, UTE, y por parte de los trabajadores está formada por una representación de los sindicatos mayoritarios, y que son UGT, CC.OO. y OSTA.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Z + M, UTE, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en Zaragoza capital.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

El convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa Z + M, UTE, en el ámbito territorial descrito, con las excepciones previstas en el artículo 2.º, apartado a) del título I del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de diciembre de 2010 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012.

Art. 5.º Denuncia y prórroga.

El convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 4 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente.

Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y su entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 6.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente convenio absorberán las establecidas legalmente.

Art. 7.º Garantías personales.

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador serán respetadas en su integridad.

Art. 8.º Tramitación del convenio.

El presente convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Art. 9.º Comisión paritaria.

Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión mixta de vigilancia en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor. Estará formada por tres representantes de la parte social, y otros tantos de la parte empresarial.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, y serán designados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

La comisión nombrada se reunirá cada seis meses, y en ella se tratarán todas las divergencias o cuestiones controvertidas que se hayan producido en este período, en cuanto a la interpretación y contenido de cualquiera de las cláusulas del presente convenio, realizando las propuestas necesarias para su solución por la mayoría de sus miembros.

Art. 10. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio se mantiene la jornada de 1.731 horas, y en el caso de que en el convenio general del sector de "Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos" se pactara para alguno de los años de vigencia de este convenio una jornada menor, se estará a esta última.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados como descanso para el "bocadillo" rotativos.

En el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con día laborable, al personal que trabaje por la tarde se concederá fiesta a la mitad de la plantilla respectivamente.

Los días de exceso para el año 2011 es de nueve días y cinco horas, y se repartirán en trimestres de la siguiente manera según acuerdo de 26 de enero de 2011

—De enero a marzo, tres días.

—De abril a junio, tres días.

—De septiembre a noviembre, tres días.

Para el año 2012 el exceso de jornada se repartirá según el acuerdo existente entre empresa y comité.

No se podrán disfrutar de días de excesos los meses de julio, agosto y diciembre, quedando pendientes las cinco horas que restan.

Art. 11. Calendario laboral.

Para cada año, y al principio de este, la dirección de la empresa junto a la representación de los trabajadores confeccionará los cuadrantes. Estos calendarios podrán modificarse si existieran cambios voluntarios o impuestos por necesidades del servicio.

Se comenzará su realización durante el último trimestre del año en curso. Asimismo se incorporarán las modificaciones que se produzcan en la negociación entre el comité y la empresa.

Art. 12. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 23 días laborables para el personal de ESRO/ESRE; las citadas vacaciones siempre se iniciarán en día hábil.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores dicho período se podrá dividir en dos partes (quince días a elegir por el trabajador, que podrá fraccionar en dos períodos, y el resto a conveniencia de la empresa).

El calendario de vacaciones será elaborado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, comenzando su elaboración en el mes de enero para finalizar en el mes de marzo.

La situación de incapacidad temporal suspenderá las vacaciones ya iniciadas, previo acuerdo de las partes, solo en aquellos casos en los que en el centro de trabajo correspondiente y en el momento en que surja esta situación haya una cifra inferior al 5% de la plantilla del centro citado en situación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal es anterior al inicio de las vacaciones, se convenirá entre el trabajador y la empresa nuevo período de disfrute de las mismas.

Art. 13. Licencias, permisos y reducciones de jornada.

1. Todos los trabajadores, previa justificación fehaciente de que concurren los hechos causantes, tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

A. Matrimonio del trabajador: Quince días. Matrimonio de padres, madres, hijos y/o hermanos consanguíneos y/o políticos: Un día natural si tiene lugar dentro de la provincia y de tres días si tiene lugar fuera de ella.

B. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos consanguíneos y/o afines: cuatro días naturales dentro de la provincia y seis fuera de ella. Se entiende consanguinidad o afinidad, como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge. Fallecimiento de tío, sobrino y bisabuelo: Un día.

C. Nacimiento de hijo o adopción: Cuatro días dentro de la provincia y seis fuera de ella.

D. Cuatro días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de seis días. Se entiende afinidad como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge. Justificado en cada caso:

E. Dos días por traslado de domicilio habitual. Este permiso solo se podrá utilizar una vez al año por trabajador.

F. Derechos públicos: El tiempo indispensable.

G. Exámenes para el títulos o cursos académicos: El tiempo indispensable.

H. Tiempo de lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo durante ese período, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los caso de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en doce días hábiles, a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. Todo ello de conformidad con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiéndose sumar a este permiso el período vacacional del trabajador

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

I. Visita médica: El tiempo indispensable.

J. Visita médica de los hijos: El tiempo indispensable.

K. Comunión o bautizo de un hijo o nieto: Un día.

L. Asuntos propios: La empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma (con 48 horas de antelación mínimo) concederá dos días de permiso retribuido al año. No podrán disfrutar simultáneamente este permiso un número de trabajadores superior al número de zonas existentes.

M. Visita médica de ascendientes a cargo (demostrable mediante certificado médico y rentas económicas): el tiempo indispensable.

N. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran, excepto para el permiso de asuntos propios.

Tendrá la misma consideración el matrimonio y cónyuge, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del previsto en el apartado a).

Aquellos trabajadores/as que tengan que realizar un desplazamiento fuera de la provincia podrán comenzar el permiso a partir del día anterior del hecho causante.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida al año, cuya duración máxima será de treinta días naturales. El disfrute de esta licencia deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de siete días. No podrán disfrutar esta licencia simultáneamente un número de personas superior al número de zonas.

3. Reducciones de jornada:

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Y que cumpla con las condiciones siguientes:

—Presentar certificado de empadronamiento del familiar por el que va a solicitar la guarda legal de estar empadronado dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón.

—Certificado médico de no poder valerse por sí mismo.

—Informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social en el que conste certificación de carácter negativo de trabajo. En caso de accidente se podrá justificar con fotocopia de la incapacidad temporal en lugar de la vida laboral.

Por razones de edad se tendrá que superar la edad de jubilación.

Para el supuesto de reducción de jornada para el cuidado de un familiar, la empresa tendrá la potestad de cubrir la parte de la jornada para la cual se solicita la reducción.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacerse efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrán solicitar igualmente reducción de jornada por razón de estudios, o el mantenimiento de misma, los trabajadores que acrediten que los estudios a los que optan son de carácter oficial, entendiéndose como tales los estudios de primaria, secundaria, títulos de grado medio o superior y estudios universitarios. Se deberá acreditar cuatrimestralmente la participación activa de los mismos, con certificado del centro donde se cursen las asignaturas y/o la asistencia del referido período a las mismas cuando no sean a distancia.

Art. 14. *Excedencias y suspensiones.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación de veintidós días, y la empresa contestará en un plazo de siete días y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa y suspensión con reserva de puesto de trabajo previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

—Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencial al trabajo.

—Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

—También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

—Suspensión por nacimiento de un hijo: 18 semanas o 2 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

—Suspensión por adopción o acogida: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

—Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: trece días ininterumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria. Tendrá derecho a ella el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo únicamente durante el primer año de la excedencia. El reingreso del excedente voluntario pasado el primer año estará sujeto a que exista vacante de igual o similar categoría a la suya en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de reingreso deberá solicitarse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito, fehaciente, dirigida a la dirección de la empresa.

Transcurrido el tiempo de excedencia, en el caso de no reincorporación al puesto de trabajo en la fecha prevista, el trabajador causará baja en la empresa con carácter voluntario.

Art. 15. *Prendas de trabajo.*

A cada trabajador la empresa le entregará:

• Vigilantes ESRO/ESRE:

—Uniforme de verano entrega hasta el 15 de mayo.

—Tres polos manga corta.

—Dos pantalones de verano.

—Una sudadera, jersey o chaqueta fina.

—Unos zapatos.

—Cuatro pares de calcetines.

—Uniforme de invierno entrega hasta el 15 de octubre:

—Dos polos manga larga.

—Un polar (cada dos años).

—Un anorak (cada dos años).

—Dos pantalones invierno.

—Unos guantes.

—Unas botas o zapatos a elegir por el trabajador.

—Un gorro.

—Unos cuellos.

—Cinco pares de calcetines gruesos, o mallas o leotardos.

—Cinturón cuando se deteriore.

—Bolsa cuando se deteriore.

—Una camiseta térmica.

—Un bolso o riñonera.

Los inspectores serán provistos de la misma ropa de trabajo que los vigilantes, y además de un traje de agua.

Para el personal que se incorpore por primera vez a la empresa en período de verano se le dará tres camisas/polo de manga corta.

Los guantes de seguridad se entregarán cuando estén deteriorados.

En el mes de enero se comenzará la elección de las prendas de verano y en el mes de mayo las de invierno.

El cambio de uniformidad se efectuará dependiendo de la climatología.

Cualquier prenda será cambiada cuando esté deteriorada por el uso normal para el trabajo, contra entrega de la prenda deteriorada en los locales de la empresa.

El cinturón, la riñonera, bolso, el gorro pescador y las botas de agua se continuarán usando si transcurrido el tiempo de cambio no estuvieran deteriorados.

A todo el personal que necesite hacer cualquier tipo de adaptación en las prendas de trabajo le tendrá que ser efectuada.

La toma y recogida de medidas se efectuará en horario laboral y en los locales de la empresa.

Art. 16. *Reconocimiento médico.*

La empresa contratará un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales. Los reconocimientos médicos ginecológicos se harán previa solicitud de las trabajadoras interesadas en el plazo de cuarenta y cinco días.

Los informes de los reconocimientos médicos serán información confidencial del trabajador afectado.

Art. 17. *Complemento de incapacidad temporal.*

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por incapacidad temporal debida a enfermedad común o profesional, la empresa abonará un complemento, que sumándolo a las prestaciones correspondientes, garantice el 100% de la base reguladora durante los cincuenta primeros días de baja anuales.

A partir del siguiente día, es decir, del día cincuenta y uno (en el caso del año 2011 a partir del décimo día de baja contado desde el uno de noviembre), la empresa garantizará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal el abono del cincuenta por ciento de la diferencia entre el pago de la entidad gestora y el cien por cien de la base reguladora, quedando fuera de aplicación y cómputo las siguientes excepciones:

—Accidentes laborales y no laborales.

—Embarazo de riesgo.

—Descanso maternal.

—Bajas con hospitalización y bajas con intervención quirúrgica.

Art. 18. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad se abonará a razón de un 5% del salario base por cada trienio de antigüedad, computándose la antigüedad desde el primer día en que el trabajador prestó servicios en la empresa de forma ininterrumpida.

Los trienios se computarán a razón del tiempo trabajado en la empresa, y se devengarán desde el 1 de enero del año en el que se cumpla el trienio que corresponda. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de horas extraordinarias.

Art. 19. *Formación.*

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, sea la comisión paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar una reducción del 50% de su jornada para cursar estudios homologados. La reducción de jornada por esta causa, conllevará una reducción de todos los conceptos salariales en la misma proporción.

Art. 20. *Contratación.*

Se estará a lo establecido el convenio estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos vigente.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal serán sustituidos mediante personal contratado al efecto para que se cumplan las condiciones en los términos que exige el Ayuntamiento de Zaragoza.

La no sustitución de los trabajadores en incapacidad temporal no podrá suponer un exceso de carga continuada para el resto de trabajadores.

Art. 21. Retribuciones.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las establecidas para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo, así como las previstas en este convenio.

Art. 22. Salario base.

El incremento pactado en el presente convenio por este concepto

- Año 2010: 3% para el mes de diciembre.
- Año 2011: 2% revisable con el IPC anual.
- Año 2012: 1% revisable con el IPC anual.

Art. 23. Plus convenio.

Todo el personal afecto por este convenio, percibirá este plus de naturaleza salarial de devengo mensual por catorce mensualidades a razón de 86,71 euros para el año 2011. En los años sucesivos, esta cantidad se incrementará con el IPC.

Art. 24. Plus mantenimiento del vestuario.

Todo el personal recibirá un plus extrasalarial para el mantenimiento y cuidado del vestuario, de una cuantía económica mensual de 48,34 para el 2010 y 49,60 euros para el año 2011. En los años sucesivos, esta cantidad se incrementará con el IPC real.

El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución íntegra.

Art. 25. Custodia y mantenimiento de herramientas.

Para el mantenimiento de las herramientas de trabajo, el personal que requiera terminales para su trabajo percibirá mensualmente un plus extrasalarial, de una cuantía económica de 15,82 para el año 2010 y 16,23 euros para el 2011. En los años sucesivos, esta cantidad se incrementará con el IPC.

El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución íntegra.

Art. 26. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el turno de noche tendrán una bonificación equivalente al 25% del salario base.

Art. 27. Plus de turnicidad.

Todo el personal que presta servicios en régimen de turnos percibirá en concepto de plus turnicidad una cantidad de 35 euros mensuales durante catorce mensualidades en el año 2011.

Para los años sucesivos este plus se incrementará en un IPC real del correspondiente año.

Art. 28. Plus festivo.

Los trabajadores que deban trabajar en festivo (no domingo) tendrán derecho a disfrutar ese día en otro de descanso de acuerdo con el calendario laboral, y percibirán la cantidad de 47 euros por cada festivo trabajado en año 2011. En los años sucesivos la cantidad se incrementará con el IPC real de ese año.

Art. 29. Plus domingo.

Los trabajadores que trabajen en domingo percibirán en el año 2011, 20 euros por domingo trabajado. En los años sucesivos, la cantidad de incrementará con el IPC real de ese año.

Art. 30. Plus de asistencia.

Todos los trabajadores de Z + M, UTE, percibirán en concepto de plus de asistencia la cantidad de 2,21 euros en el año 2011, y para el 2012 esta cantidad se aplicará desde el día 1 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011 por día efectivamente trabajado. Y para el año 2012, esta cantidad se fija en 1,70 euros.

Art. 31. Plus de vigilantes.

Aquellos trabajadores que presten servicio en la calle como vigilantes ESRO/ESRE cobrarán un importe de carácter salarial diario de 1,20 euros. Esta cantidad se aplicará desde el día 1 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011 por día efectivamente trabajado. Y para el año 2012, esta cantidad se fija en 1,70 euros.

El plus de vigilantes se abonará por día efectivamente trabajado y proporcional a la jornada trabajada.

Art. 32. Plus transporte.

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento de los trabajadores hasta su puesto de trabajo, se abonará a todos los trabajadores las siguientes cantidades anuales de:

- Para el año 2010: Bono mes (35,10) × 11/12 = 32,18.
- Para el año 2011: (36,95) × 11/12 = 33,87.
- Para el año 2012: Bono mes × 11/12.

Art. 33. Plus de recaudación.

Los trabajadores que realicen funciones de recaudación tendrán derecho a un plus mensual de 40,32 euros para el año 2011, que se cobrarán aquellos meses en los que se hayan realizado esas funciones. En los años sucesivos, esta cantidad se incrementará con el IPC real.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral de la siguiente cuantía:

- Paga de junio: Devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de junio.
- Paga de diciembre: Devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará entre el 15 y el 20 del mes de diciembre correspondiente.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base, antigüedad, plus convenio y plus turnicidad.

Art. 35. Horas extraordinarias.

La dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. Las horas extraor-

dinarias que se realicen podrán ser compensadas con descanso equivalente o económicamente.

El número legal de horas extraordinarias se efectuará en el computo individual. La retribución de las mismas se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = [(\text{S.B.} + \text{ANG.} + \text{P.TURN.}) \times 14] \times (1,75) / \text{jornada anual}$$

S.B. = Salario base mensual.

ANG = Antigüedad mensual

P.TURN = Plus de turnicidad mensual.

Cuando las horas extras se realicen en domingo o festivo, se percibirá la parte proporcional de las horas trabajadas del plus domingo o festivo correspondiente.

Art. 36. Revisión salarial.

En caso de que el IPC real publicado por el INE en los años 2011, 2012 respectivamente fuera superior al incremento establecido en este convenio para cada uno de dichos años, se efectuara una revisión salarial en todos los conceptos económicos tan pronto como se constate dicha circunstancia. Dicha revisión salarial consistirá para cada uno de los años 2011 y 2012 en la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado en este convenio. Se abonará de una sola vez durante los dos meses siguientes al mes de la publicación del IPC real.

Art. 37. Faltas y sanciones.

Primero. — Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo. — De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Tercero. — Procedimiento: Antes de proceder a la imposición de una sanción grave o muy grave a cualquier trabajador, la empresa deberá comunicar al empleado los hechos sancionables que se le imputan, con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

En consecuencia, para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será preciso sujetarse al siguiente procedimiento sancionador:

1.º Comunicación al trabajador de la presunta infracción que se le imputa, en la que se expresarán los hechos y la falta presuntamente cometida. La comunicación se efectuará también a los representantes de los trabajadores (a un miembro en representación de todos), y a su sindicato si el trabajador estuviera afiliado y la empresa lo conociera.

2.º El trabajador, los representantes de personal, y/o el sindicato al que estuviera afiliado (en su caso) podrán hacer las alegaciones que estimen pertinentes frente a los hechos que presuntamente se le imputan en un plazo de cinco días hábiles desde la entrega de la comunicación a que se alude en el punto 1.º.

3.º Recibidas las alegaciones por la empresa o transcurrido el plazo de cinco días a que se alude en el punto 2.º sin recibir las alegaciones del trabajador, representantes de personal, y/o de su sindicato, la empresa decidirá lo que proceda al respecto; debiendo comunicarlo al trabajador, representantes de personal (a un miembro en representación del resto) y/o a su sindicato, mediante escrito en el que, en su caso, se expresaran los hechos y la infracción que se le imputan, así como la sanción que se le impone y la fecha de cumplimiento.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de la falta o faltas objeto del mismo.

Cuarto. — Se consideraran faltas leves:

- 1.º Las faltas reiteradas de puntualidad al trabajo.
 - 2.º La incorrección con los ciudadanos o con los compañeros de trabajo no implique grave ofensa a los mismos.
 - 3.º Reunirse dos o más vigilantes de forma regular en tiempo de servicio sin causa que lo justifique en tiempo de servicio (excepto para almorzar, si las zonas están juntas).
 - 4.º La mala utilización de los locales, materiales, documentos y maquinaria para fines no relacionados con el servicio, cuando no produzca graves perjuicios a la Empresa o usuarios del servicio.
 - 5.º El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen de la empresa.
 - 6.º La incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
 - 7.º El estacionar el vehículo propio incumpliendo la normativa ESRO/ESRE.
 - 8.º Se considera falta, el incumplimiento de lo establecido en la "Guía práctica de enseñanza de agentes ESRO/ESRE".
- Quinto. — Se consideran faltas graves:
- 1.º La acumulación de tres faltas leves en el término de un mes, aun siendo de distinta naturaleza.
 - 2.º Abandonar el puesto de trabajo sin autorización, ni causa que lo justifique.
 - 3.º La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
 - 4.º El uso indebido del vestuario que pueda perjudicar la imagen de la empresa.
 - 5.º La falta de obediencia a la órdenes de los superiores, siempre que no ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.
 - 6.º Las agresiones a los otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no

se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

7.º El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aún cuando esta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.

8.º El no informar a un superior, oportunamente, de las novedades importantes en el servicio (avería en el expendedor, problema grave con el usuario, etc.).

9.º Conducción negligente de cualquier vehículo o motocicleta propiedad de la empresa.

Sexto. — Se consideran faltas muy graves:

1.º La acumulación de tres faltas graves en el período de tres meses, aún siendo de distinta naturaleza.

2.º La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de las otras personas.

3.º Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o defraudación de fondos de la Empresa, con ánimo de lucro personal.

4.º Las calumnias, injurias graves inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

5.º El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

6.º La embriaguez o toxicomanía en horas de trabajo cuando se muestren claros síntomas.

7.º No atender a los servicios mínimos en caso de huelga, una vez fijados legalmente.

8.º El incumplimiento en materia de salud laboral.

9.º Las lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

Séptimo. — Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Octavo. — Sanciones:

La comisión de las faltas citadas en los apartados anteriores, se sancionará de la siguiente forma:

—Faltas leves: Se amonestará de forma escrita al trabajador, apercibiéndole de dicha comisión.

—Faltas graves: Se comunicará mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

—Faltas muy graves: Se comunica mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 45 días. La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos previstos en los puntos 3 y 9 de las faltas muy graves, así como en la reincidencia del resto de las faltas muy graves y las demás faltas previstas en la ley como causa justificativa del despido disciplinario.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no solo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado e intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Art. 38. *Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.*

La Empresa está obligada a tener concertado un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 18.000 euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

La empresa contratará para todos los trabajadores de la empresa una póliza de seguro de vida por un valor de un 6.000 euros.

Art. 39. *Renovación del carné de conducir.*

La empresa correrá con los gastos que pueda generar la renovación del carné de conducir para el personal que deba estar en posesión del mismo para el desempeño de su trabajo.

Art. 40. *Retirada del carné de conducir.*

Cuando a un conductor le sea retirado su carné de conducir por un período no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carné, con percepción del salario base más la antigüedad que tuviera, independientemente del puesto que temporalmente ocupe en aplicación de lo aquí dispuesto, y los complementos de puesto de trabajo que correspondan al puesto que temporalmente ocupe (independientemente de los que tuviera antes de la aplicación de lo aquí dispuesto, que quedarán en suspenso mientras dure esta medida temporal).

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carné de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carné del conducir. Si el trabajador no hubiera disfrutado

de sus vacaciones y, en consecuencia, las disfrute desde el primer día de retirada del carné, percibirá durante las mismas la cantidad correspondiente al salario de su categoría profesional.

Si la retirada del carné fuera por un plazo superior a noventa días naturales, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carné de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa en un plazo máximo de diez días hábiles.

Cuando a un conductor le sea retirado su carné de conducir por un período no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y si la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo propio, el trabajador podrá solicitar excedencia voluntaria durante ese tiempo máximo con reserva de puesto de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo únicamente será de aplicación en los casos en los que el trabajador afectado tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Art. 41. *Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de vigilantes ESRO/ESRE y del resto de personal, la dirección de la empresa les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzcan algunas de las circunstancias siguientes:

—Reclamación judicial a cualquier trabajador como consecuencia de su actuación profesional.

—Reclamación judicial de cualquier trabajador a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

Las citaciones judiciales como consecuencia del trabajo, siempre que se produzcan en días de descanso, se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Art. 42. *Seguridad y salud.*

La empresa se adecuará a lo establecido en la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.

La empresa acordará con el comité de seguridad y salud la adquisición de las prendas de trabajo, así como la calidad de las mismas.

Cuando las trabajadoras estén en situación de embarazo, se les ampliarán los tiempos de descanso al doble, teniendo estos períodos carácter de tiempo de trabajo efectivo, se les pondrá en la zona más próxima a su domicilio y se les facilitará las "salidas" y podrán abandonar el "servicio" cuantas veces lo necesiten.

El comité de seguridad y salud se reunirá bimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones. Las reuniones del comité de seguridad y salud, no serán de imputación al crédito horario que los delegados de prevención tienen por ser miembros del comité de empresa.

A los delegados de prevención, la empresa dotará con las horas necesarias a cada uno de los delegados, para el desempeño de sus funciones, estas horas será independientes del crédito horario que les corresponde por ser miembros del comité de empresa y no podrán ser acumuladas a ningún otro miembro del Comité.

Art. 43. *Derechos sindicales.*

Los miembros del comité de empresa podrán acumular mensualmente las horas sindicales correspondientes legalmente, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración habitual.

Se creará una bolsa anual con el crédito total de horas de los representantes de personal de cada sindicato. Las reuniones que los miembros del comité de empresa mantengan con la empresa, serán por cuenta de la empresa, y en ningún momento se les imputará al crédito horario que por sus derechos de representación tengan.

Art. 44. *Anticipos.*

El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a un anticipo de su salario en cuantía máxima de una mensualidad de salario base más antigüedad, que deberá devolver en un máximo de tres mensualidades a partir del mes siguiente a aquel en que ejerza el derecho.

Art. 45. *Garantías.*

Cualquier norma de carácter interno que contravenga el presente convenio, quedará anulada.

Art. 46. *Jubilación.*

En materia de jubilación, bien sea parcial o en cualquier otra modalidad se estará a lo que la ley marque en cada momento. Por parte de la empresa se dará en todo momento las máximas facilidades en cada supuesto de jubilación en cualquiera de sus modalidades.

Art. 47. *Grupos y categorías profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- Personal superior y técnico.
- Personal administrativo e informático.
- Personal de control de explotación, y mantenimiento.
- Personal de explotación.

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones:

- Personal superior y técnico:

El grupo profesional del personal superior y técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica conti-

nuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

1) Técnico superior. Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

2) Técnico medio. Es aquel personal que estando en posesión de un Título expedido por las Escuelas Técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

3) Diplomado. Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

4) Técnico no titulado. Es aquel personal que lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

b) Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional de Administrativo comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que este le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

1) Jefe de servicios/jefe de primera. Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

2) Jefe de sección/jefe de segunda. Es quien a las órdenes del Jefe de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

3) Oficial administrativo. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

4) Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización.

1) Analista de proceso de datos. Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

2) Programador. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

3) Operador. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

c) Definición del grupo profesional de control de explotación:

El grupo profesional de personal de control de explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

Definición del grupo profesional de explotación:

1) Inspector: Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los controladores de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe Inmediato.

2) Controlador: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las del control de vehículos estacionados en zona regulada, verificación de que el vehículo

está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

Disposicion adicional primera

La empresa se compromete a cambiar al material que con el uso y el paso del tiempo se deterioren (PDA, impresora, piezas de expendedores, bolígrafos y grapadora) y en general todos los instrumentos necesarios para el trabajo.

Disposicion adicional segunda

Las partes firmantes del presente acuerdo conviene adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

Disposicion adicional tercera

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos vigente.

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALDEHUELA DE LIESTOS

Núm. 6.645

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2011 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Aldehuela de Liestos, 6 de junio de 2012. — El alcalde, Arcadio Muñoz Muñoz.

CALATAYUD

Núm. 6.646

La Comisión Especial de Cuentas de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 6 de junio de 2012, informó favorablemente la cuenta general y las cuentas anuales del presupuesto correspondiente al ejercicio 2011.

Lo que se pone en general conocimiento, sometiendo las cuentas a información pública, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 212.3 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, al objeto de que los interesados puedan examinar la citada cuenta con sus justificantes en el Departamento de Intervención, que será expuesta al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOPZ, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones a la misma.

Calatayud, a 6 de junio de 2012. — El alcalde.

COMARCA BAJO ARAGON-CASPE BAIX ARAGO-CASP

Núm. 6.637

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 29 de mayo de 2012, ha aprobado inicialmente el expediente A/72/2012, de modificación presupuestaria de la Comarca de Bajo Aragón-Caspe/Baix Aragón-Casp para el ejercicio 2012.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentarse las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Caspe, a 31 de mayo de 2012. — El presidente, Carlos Jerónimo Alastuey Pérez.

COMARCA BAJO ARAGON-CASPE BAIX ARAGO-CASP

Núm. 6.638

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 29 de mayo de 2012, ha aprobado inicialmente el expediente A/76/2012, de modificación presupuestaria de la Comarca de Bajo Aragón-Caspe/Baix Aragón-Casp para el ejercicio 2012.