

Remisión de notificación de percepción indebida de prestaciones por desempleo**Núm. 11.104**

Por esta Dirección Provincial se ha iniciado expediente administrativo para el reintegro de la protección por desempleo indebidamente percibida indicada contra los interesados que en anexo se citan y por los motivos que asimismo se relacionan. Se ha intentado la notificación sin poderse practicar.

Lo que se notifica por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndole que dispone de un plazo de diez días, contados a partir de la fecha de la presente publicación, para reintegrar dicha cantidad indebidamente percibida en la cuenta núm. 0049 5103 71 2516550943 del Banco San-

tander, a nombre de este organismo, debiendo entregar copia del justificante de ingreso en su oficina del Servicio Público de Empleo.

De no estar conforme con lo anterior deberá formular por escrito ante la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal las alegaciones que estime pertinentes en el mismo plazo de diez días, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del número 1 del artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados estarán de manifiesto durante el mencionado plazo en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Zaragoza, a 26 de septiembre de 2013. — El subdirector provincial de Prestaciones, por delegación del director provincial, José María Perera Sánchez.

ANEXO**Relación que se cita**

Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Período	Motivo
ALUCHA MOLINOS MARC	47826728E	5020130002436	257,70	01/04/2013 30/04/2013	COLOCACION POR CUENTA AJENA
BOKUN DUGUMEH	X0091384M	MANUAL	1.874,40	08/09/2012 07/01/2013 19/02/2013 30/03/2013	EXTINCIÓN POR ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO
CASAMIAN CASAMIAN EDUARDO JAVIER	17716497B	5020130002231	85,20	25/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
CASTRO IZQUIERDO JOSE RAUL	X4048695M	5020130002368	56,80	27/03/2013 30/03/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
CIRMACIU FLORINA	X8239176R	MANUAL	56,80	27/05/2013 30/05/2013	REVOCACIÓN
DRAGOESCU ION	Y1837235D	5020130002222	1.590,17	02/01/2013 28/02/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
DRAGOESCU IULIANA	Y1378458J	5020130002221	1.331,10	09/01/2013 28/02/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
DUCE SEVILLA LUIS FRANCISCO	17140259S	5020130000881	1.065,00	16/04/2012 30/08/2012	EXTINCIÓN POR INFRACCIÓN MUY GRAVE
ERASMO GONCALVES SHIRLEY	X2755689J	5020130002443	1.278,00	01/04/2013 30/06/2013	COLOCACION POR CUENTA AJENA
FIGUEROA BOLAÑOS HAYLIN	72905083M	5020130002229	65,84	27/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
FRANCO FELEZ PILAR	25175754T	5020130002228	215,87	23/05/2013 30/05/2013	USPENSIÓN POR PASO SITUACION MATERNIDAD
GARCIA MUELA GREGORIO	25178684D	5020130002475	454,40	29/05/2012 30/06/2012	DEFUNCION
GOMEZ GARCIA JOSE ANGEL	25195333Y	5020130002467	259,00	17/04/2013 30/04/2013	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
GONZALEZ MORENO VALENTIN	17687232W	5020130002377	198,80	17/04/2013 30/04/2013	DEFUNCION
HERNANDEZ GOMEZ MARIA JOSE	15964582Y	5020130002224	56,80	27/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
JAGHNANE EL GORIDI KARIMA	26276144R	5020130002394	131,95	20/03/2013 30/03/2013	COLOCACION POR CUENTA AJENA
LAOUADI DJAMAL	X7550300K	5020130002363	56,80	27/03/2013 30/03/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
LAPU MANCHAY EUGENIO BENITO	73439826K	5020130002169	383,40	04/10/2011 30/10/2011	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
MARTINEZ ARTERO MARIA ESTHER	29101361J	5020130001069	312,40	09/11/2012 30/11/2012	EXCLUSION R.A.I. POR NO COMPARECIMIENTO SEGUN RESOLUCION DE 07.02.13
MARTINEZ PEREZ JOAQUIN ANDRES	X8153295W	5020130002238	188,90	25/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEAMNDA DE EMPLEO
MOROCA FLORIN	X7249746P	5020130002380	335,27	18/05/2013 30/05/2013	DEFUNCION
MOYA SASTRE IGNASI	77835276X	5020130002237	163,55	22/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEAMNDA DE EMPLEO
MUÑOZ CAICEDO YIBISOL	Y1722562Z	5020130002446	582,45	03/04/2013 30/04/2013	COLOCACION POR CUENTA AJENA
MUSAT FLOREA	Y1837132K	5020130002362	528,35	06/03/2013 24/03/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
MUSAT JULIETA ANGELA	Y1818641E	5020130002216	148,54	02/01/2013 28/02/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
NAVARRO PAULES ANTONIO	29124745Y	5020130002192	1.018,20	01/02/2013 30/03/2013	COLOCACION POR CUENTA AJENA
OCAMPO JUAN CARLOS	X7154859L	5020130001460	1.022,40	19/11/2012 30/01/2013	REVOCAACION DE ACUERDO ADMINISTRATIVO
PEÑA BRAVO IVAN WLADIMIR	73443982Z	5020130002236	127,80	22/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEAMNDA DE EMPLEO
PEREZ PALACIOS JOSE MANUEL	25462670Z	5020130002468	269,80	12/03/2013 30/03/2013	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
PREOTEASA SORIN IULIAN	X6434916E	5020130002358	42,60	21/03/2013 30/04/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
PUEYO HERNANDEZ JOSEFA	72961597P	5020130002471	266,22	19/02/2013 30/05/2013	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
QUINTERO LOPEZ LINA MARIA	X5477054H	5020130001464	770,42	08/11/2012 30/01/2013	REVOCAACION DE ACUERDO ADMINISTRATIVO
RAMON BERNAL JAIRO	17755488V	5020110001785	2.645,32	10/02/2011 30/04/2011	EXTINCIÓN POR INFRACCIÓN MUY GRAVE
RODRIGO LAPIEZA M BELEN	25450673T	5020130002429	190,32	12/03/2013 30/03/2013	COLOCACION POR CUENTA AJENA
ROSSI GARRO MONICA LILY	X5469978A	5020130002235	207,70	22/02/2013 28/02/2013	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
SANCHEZ CARCAVILLA MARIA CARMEN	17684909W	5020130002234	158,35	14/04/2013 30/04/2013	JUBILACION
SANCHEZ GRACIA CESAR	17714280W	5020130002464	192,71	23/01/2013 30/03/2013	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
SANCHO TORMES JUSTO	17701975W	5020130002379	141,75	27/05/2013 30/05/2013	DEFUNCION
VERDEJO ESCOBAR BETTY SOLEDAD	X6671682A	5020130002354	184,60	18/03/2013 30/03/2013	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Servicio Provincial de Economía y Empleo**CONVENIOS COLECTIVOS****Empresa Pryser, S.A. (limpieza en MAZ)****Núm. 10.997**

RESOLUCIÓN 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 Pryser, S.A. (limpieza en MAZ).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Pryser, S.A. (Limpieza en MAZ) (código de convenio 50002752011995), suscrito el día 18 de junio 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 24 de junio, requerida subsanación y aportada esta, 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, 19 de septiembre de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales, tanto salariales como sociales, entre la empresa Pryser, S.A., y sus trabajadores del centro de trabajo MAZ, cualquiera que fuese su categoría profesional, sin más exclusiones que las establecidas por la ley.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio será del 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Art. 3.º Denuncia.

A estos efectos la denuncia será automática.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior a su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, se considerará este prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Art. 4.º Garantías personales.

En todo caso, la empresa se obliga a respetar las mejores condiciones salariales y extrasalariales o de jornada que actualmente disfrutan sus trabajadores, con carácter exclusivo “ad personam”.

Art. 5.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales.

Art. 6.º Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 7.º Retribuciones.

Las retribuciones salariales definitivas de los trabajadores que presten sus servicios en el servicio de limpieza del hospital de la Mutua de Accidentes de Zaragoza (MAZ) para la vigencia de este convenio son las que figuran en la tabla salarial adjunta, anexo I.

Art. 8.º Plus de asistencia.

Se acuerda abonar a todo el personal de la empresa que presta sus servicios en el centro de rehabilitación MAZ, sin distinción de categorías, en concepto de plus de asistencia, la cantidad reseñada en la tabla salarial adjunta, anexo I.

Art. 9.º Plus de antigüedad consolidada.

Aquellos trabajadores fijos que vienen prestando sus servicios por cuenta de esta empresa en el centro de rehabilitación MAZ y que a fecha 31 de diciembre de 1997 estuvieran percibiendo en sus retribuciones complementos por el concepto de antigüedad, seguirán percibiéndolos, en aquella idéntica cuantía, como complemento de carácter personal que se denominará “antigüedad consolidada”; tendrá el carácter de no compensable ni absorbible.

Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa en fecha posterior a 1 de enero de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

Art. 10. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de la obligación de tomar medidas de seguridad que dichos trabajos requieren.

Art. 11. Nocturnidad.

El trabajo en jornada nocturna, desde las 22:00 a las 6:00 horas tendrán un recargo del 30% sobre el salario base.

Art. 12. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una para todo el personal de la empresa que presta sus servicios en el centro de rehabilitación MAZ, que se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, o al día siguiente si estos fueran festivos, o en la fecha de pago del finiquito en el supuesto de cese en la empresa. Dichas gratificaciones serán abonadas de acuerdo con los conceptos reseñados en la tabla salarial adjunta, incluido el plus de antigüedad consolidada, y en proporción a la jornada de trabajo.

Ambas gratificaciones se devengarán en períodos semestrales, de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente, abonándose en la parte proporcional al tiempo de trabajo de dicho período.

Asimismo se acuerda abonar a cada trabajador la cantidad de 150 euros en concepto de paga del Pilar. El período de devengo que se tendrá en cuenta para proceder al abono de esta paga será de 1 de octubre a 30 de septiembre de cada año natural.

Art. 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo anual será de 1.694 horas, en jornada de siete horas diarias, para todo el personal que preste sus servicios íntegramente en el centro de rehabilitación MAZ, garantizando la prestación del servicio de mantenimiento de limpieza requerido por la dirección del centro de rehabilitación MAZ.

Mensualmente se establecerá un calendario para la fijación de descansos semanales, en cuya elaboración tendrán audiencia e intervención los representantes legales de los trabajadores.

Art. 14. Plantilla y categorías profesionales.

La plantilla estará formada en todo momento por un mínimo de veintiún trabajadores/as. En el momento de la firma del presente convenio, todas ellas están ligadas a la empresa mediante contrato indefinido.

En el momento en que alguno de los trabajadores que actualmente forman parte de la plantilla cese de manera definitiva y, por tanto, su relación laboral se extinga, dicho trabajador será sustituido por aquel trabajador integrante de la bolsa de contratación, que le corresponda de acuerdo con lo previsto en su propia normativa. Una vez finalizado dicho período se procederá a la realización de un contrato indefinido, si existiera conformidad de ambas partes.

Dicha plantilla de veintiún trabajadores estará compuesta por un/una encargado/a general, un/una peón especialista, diecinueve limpiadores/as.

En todo caso, el aumento del número de personas que conforman la plantilla estará supedita exclusivamente a la autorización por parte del centro de rehabilitación de MAZ. En este sentido, las partes implicadas dirección de MAZ, dirección y representantes de los trabajadores de Pryser se comprometen a revisar las necesidades de recursos humanos de limpieza de dicho centro una vez se reestructure la actividad del mismo.

Art. 15. Vacaciones.

Todos los trabajadores con un año de permanencia continuada en la empresa disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de treinta días naturales, que habrán de disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador del señalamiento de otro período de disfrute.

Todos los trabajadores mayores de sesenta años disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y dos días naturales.

El calendario de vacaciones deberá estar elaborado y presentado con dos meses de antelación al inicio del período vacacional citado anteriormente y en su elaboración tendrán audiencia e intervención los representantes legales de los trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 16. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a sus trabajadores un uniforme nuevo completo, que constará de una blusa abierta, un pantalón y un par de zuecos (del 1 al 15 de julio) y un par de zuecos (del 1 al 15 de enero), como ropa femenina, y una camisa, un pantalón y dos pares de zapatillas como ropa masculina, entregándose un uniforme nuevo al año (del 1 al 15 de enero y del 1 al 15 de julio).

Asimismo, la empresa entregará una chaqueta a cada trabajador que ingrese en la plantilla, la cual se repondrá cuando esta sufra algún deterioro evidente y, en todo caso, cada dos años, haciendo entrega de ella en la primera quincena del mes de enero del año de que se trate.

Art. 17. Ayuda escolar.

Se acuerda abonar a aquellos trabajadores con hijos cursando estudios de enseñanza obligatoria la cantidad de 80 euros anuales por cada uno de ellos, que será entregada a tanto alzado y de una sola vez, previa presentación del certificado escolar correspondiente y el justificante de pago de la matrícula o el documento que acredite la gratuidad de la misma. La cuantía del presente concepto permanecerá invariable durante la vigencia del convenio.

Art. 18. Período de prueba.

Se establece un período de prueba de catorce días naturales para todo el personal no cualificado, durante el cual cualquiera de las dos partes puede dar por extinguida la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, ni necesidad de preaviso. En lo demás se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral.

Art. 19. Fijeza en el puesto de trabajo.

El personal fijo afectado por el presente convenio no podrá ser trasladado a otro centro salvo por propia voluntad y en ese caso deberá darse cuenta a los representantes sindicales, garantizándosele, en cualquier caso, los beneficios salariales o no del presente convenio, reintegrándosele a su habitual puesto de trabajo una vez desaparecida la causa que motivó dicho traslado.

Art. 20. Revisión médica.

La empresa pondrá los medios adecuados para que su personal pueda anualmente someterse a la oportuna revisión médica, atendiendo prioritariamente a las enfermedades propias de los centros sanitarios.

Art. 21. Plus de festivo.

Se acuerda abonar a cada trabajador, en concepto de plus de festivo, la cantidad de 32,08 euros por cada domingo y festivo efectivamente trabajado, y la cantidad de 35,28 euros a todos aquellos trabajadores que trabajen desde el inicio del turno de noche del día 24 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25 de diciembre y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero.

Art. 22. Plus de permanencia.

Aquellos trabajadores fijos que a fecha 1 de enero de 2001 no vinieran percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad consolidada u otro análogo percibirán la cantidad de 24,56 euros mensuales en concepto de plus de permanencia, que no será compensable ni absorbible y que se revisará e incrementará en los mismos términos que el resto de los conceptos retributivos, así como para aquellos trabajadores que a la fecha reseñada percibieran por este concepto una cantidad inferior, alcanzando con la diferencia la cifra señalada.

Art. 23. Prestaciones por incapacidad permanente o muerte.

Por parte de esta empresa se contratará mediante póliza la cobertura de las contingencias derivadas de fallecimiento y todas las incapacidades excepto la temporal y parcial la cantidad de 16.527,83 euros.

Art. 24. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que inicien un proceso de incapacidad temporal, percibirán desde el primer día del mismo la diferencia existente entre el importe de la prestación de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones salariales, con el expreso carácter de “mejora voluntaria de las prestaciones de la Seguridad Social”.

Asimismo, y con objeto de no sobrecargar los ritmos de trabajo, la empresa se obliga a sustituir a cada uno de los trabajadores que inicien una situación de incapacidad temporal motivada por enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad.

Dicha sustitución se realizará a partir de la presentación del primer parte de confirmación.

Art. 25. Formación.

Ambas partes reconocen la aportación de la formación de los trabajadores como elemento de promoción del desarrollo personal y profesional y de adaptación a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica. En este marco velarán por impulsar el desarrollo de actividades formativas por parte de los trabajadores de Pryser, sin menoscabo de la prestación del servicio de limpieza al centro de MAZ.

Art. 26. Licencias.

• Permisos retribuidos: Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

—Durante dos días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. Las licencias que correspondan por enfermedad grave podrán disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causal.

—Por asuntos particulares, previo aviso de un día y justificación, los trabajadores dispondrán de tres días laborables de licencia y 21 horas de trabajo efectivo no acumulables al período de vacaciones.

—El trabajador que mantenga una unión de hecho notificada por escrito a la empresa con un mes de antelación a la causa que dé derecho a licencia retribuida podrá faltar o ausentarse del trabajo, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, por los motivos que se prevean para las parejas de derecho y por el tiempo indicado.

—Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista y asistencia a consultas de medicina general, previo aviso y justificación.

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

—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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 no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

• Permisos no retribuidos: El trabajador, previo aviso de quince días y justificación, podrá disponer de una licencia, sin derecho a remuneración, de un mes de duración por asuntos propios.

Art. 27. Asistencia servicio de urgencias hospital MAZ.

En el caso de que alguno de los trabajadores de Pryser, durante su jornada de trabajo precise de asistencia sanitaria urgente, independientemente que la patología sea laboral o no, podrá ser asistido en primera instancia en el Servicio de Urgencias del Hospital MAZ. Si resulta ser una patología laboral el proceso seguirá el procedimiento establecido como Mutua de Accidentes, en el caso de una patología de contingencias comunes, dicha primera asistencia será sin cargo alguno para el trabajador, y caso necesario será desviado o remitido a los servicios pertinentes públicos o privados por cuenta del trabajador.

Art. 28. Excedencias.

La empresa vendrá obligada a reincorporar automáticamente a los trabajadores que soliciten la excedencia por maternidad o paternidad, a su finaliza-

ción, en los términos previstos en la nueva redacción de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, del artículo 46.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de hasta un año por asuntos propios, con obligación de la empresa de reincorporación inmediata.

El trabajador deberá notificar a la empresa con veinte días hábiles de anticipación a la fecha de vencimiento de su excedencia su deseo de reincorporación y, en caso de no hacerlo, se considerará que causa baja voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 29. Permutas.

Los trabajadores podrán cambiar su descanso semanal con otro trabajador, con arreglo a las siguientes condiciones:

—Con siete días de antelación, mediante formulario firmado por los dos trabajadores afectados, comunicándolo a la encargada, la cual dará el visto bueno.

—Los trabajadores afectados por el cambio deberán ser del mismo turno.

—El trabajador que se comprometa con su firma a cubrir el cambio quedará obligado a cuantas obligaciones tuviere aquel trabajador por el que se efectuó el cambio, recayendo sobre él toda la responsabilidad del mismo.

—No cabrá solicitar un nuevo cambio de día de descanso sin antes haber cumplido las obligaciones contraídas con el anterior cambio.

—Dichos cambios se podrán realizar cualquier día de la semana (de lunes a domingo).

Art. 30. Salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de cumplir y potenciar lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que habrá de orientarse a la consecución de la disminución y prevención de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a la adopción de las medidas precisas para reducir el absentismo laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Art. 31. Jubilación.

Los trabajadores contratados a jornada completa tendrán derecho a acogerse, tanto a la jubilación parcial como a la anticipada a los 64 años. El reconocimiento de este derecho estará sometido al cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

En el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora, la empresa vendrá obligada a sustituir a dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo con una duración equivalente al contrato del jubilado.

Art. 32. Derechos sindicales.

Los trabajadores podrán disfrutar del ejercicio de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario y extraordinario, previo acuerdo con la empresa sobre el horario más conveniente. Dichas asambleas tendrán lugar en el centro de trabajo, siempre que medie autorización por parte de la dirección del centro.

Los delegados de personal tendrán derecho a ser informados de las condiciones de los contratos y del cumplimiento de los mismos.

En caso de sanción o despido de un trabajador, la empresa deberá informar de ello a los delegados de personal.

Los delegados sindicales tendrán derecho a realizar propaganda de su sindicato dentro del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral. Asimismo tendrán derecho a cobrar las cuotas de los afiliados y la posibilidad de plantear a la empresa el descuento en la nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten.

Art. 33. Cambio de contrata.

Las empresas quedan obligadas, al producirse el cambio de contrata, a hacer el cobro de liquidaciones entre ellas sin que el mismo altere los ritmos de percepción de haberes o disfrute de vacaciones, licencias y fiestas de la plantilla.

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores que estén vinculados a la empresa pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, independientemente de la forma de contrato, con la misma antigüedad y categoría reconocidas, siempre que lleven en la empresa una antigüedad de cuatro meses, excepto cuando el contrato indefinido provenga de la transformación de uno de interinidad.

Asimismo se respetarán todas las condiciones laborales de los trabajadores, tales como horario, jornada y retribuciones de convenio. Cuando se produzca cambio de contrata, la nueva empresa reconocerá a la representación legal de los trabajadores hasta la terminación de su mandato.

Art. 34. Bolsa de trabajo.

Se establece una bolsa de trabajo en los términos y de acuerdo al procedimiento establecido en el anexo II de este convenio.

Art. 35. comisión de seguimiento.

Al objeto de efectuar un seguimiento de lo estipulado en el presente convenio y de cualquier discrepancia que pudiera surgir del mismo se formalizará una comisión de seguimiento donde estén representada la dirección de MAZ y la dirección y representantes de los trabajadores de Pryser.

Art. 36. Entrada en vigor.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ.

No obstante, los efectos económicos reseñados en la tabla salarial adjunta se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

Art. 37. Comisión paritaria.

Para entender cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este convenio así como de las competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente y determinar lo aplicable en caso de concurrencia, se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores que formaron la comisión negociadora, con sus correspondientes suplentes. Dicha comisión tendrá como misión la conciliación facultativa en caso de conflicto.

Entre otras funciones le corresponderá:

—En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

—La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de acuerdo en el período de consultas para la inaplicación del convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

—El sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, cuando así sea planteado a la comisión paritaria por las partes de manera voluntaria, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT Aragón) y Pryser, S.A.

Art. 38. Violencia de género.

Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas, (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en los otros trabajadores.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias, a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

Cláusula adicional

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad expresa de individualización, en el marco de lo acordado en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales para los años de vigencia del convenio colectivo de Pryser (MAZ)

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
1. Personal mandos intermedios:		
Encargado general	1.118,10	219,42
Encargado de zona	1.069,93	219,42
Encargado de sector	979,92	219,42
Encargado de edificio	930,12	219,42
Responsable de equipo	887,02	219,42
2. Personal obrero:		
Especialista	981,69	219,42
Peón especialista	905,98	219,42
Limpiador/a	864,38	219,42

IMPORTE ANUAL:

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
1. Personal mandos intermedios:			
Encargado general	15.653,40	3.071,88	18.725,28
Encargado de zona	14.979,02	3.071,88	18.050,90
Encargado de sector	13.718,88	3.071,88	16.790,76
Encargado de edificio	13.021,68	3.071,88	16.093,56
Responsable de equipo	12.418,28	3.071,88	15.490,16
2. Personal obrero:			
Especialista	13.743,66	3.071,88	16.815,54
Peón especialista	12.683,72	3.071,88	15.755,60
Limpiador/a	12.101,32	3.071,88	15.173,20

ANEXO II

Bolsa de trabajo

Primero. — *Integrantes de la bolsa de trabajo.*

Formarán parte integrante de la bolsa de trabajo aquellos trabajadores eventuales, con contrato de relevo y personal fijo que prestaban servicios para Pryser al 1 de junio de 2013, y que cesen en su puesto de trabajo durante la vigencia del presente convenio, siempre que en el momento del cese expresen su voluntad de formar parte de la bolsa. A tal efecto y con carácter meramente informativo se les comunicará de forma verbal la existencia de dicha bolsa y el procedimiento establecido para la provisión de puestos, debiendo aportar en ese momento los datos necesarios para poder contactar con el trabajador (teléfono fijo y móvil, mail, dirección postal).

No se integrará en la bolsa de trabajo aquellos trabajadores que sean despedidos por causa disciplinaria, declarada procedente judicialmente, o en el caso de que el trabajador no haya recurrido dicha sanción en el plazo legalmente establecido.

Segundo. — *Puestos a cubrir con personal de la bolsa.*

A través de la presente bolsa de trabajo, se cubrirán las necesidades que por cualquier causa precise Pryser, para la realización de los trabajos que se prestan en el centro de trabajo MAZ.

Si bien como excepción, se establece que en caso de solicitarse por un trabajador fijo y en activo su pase a una situación de jubilación parcial o anticipada que requiera la necesidad de contratar a un trabajador relevista, si no concurren en los integrantes de la bolsa los requisitos que legalmente se establezcan para poder formalizar dicho contrato de relevo, se podrá acudir a la contratación externa y fuera de la bolsa de trabajo que aquí se regula. También excepcionalmente podrá acudirse a una contratación fuera de la bolsa de trabajo, si se requiriera la contratación de un trabajador con unos conocimientos o titulación específico (por ejemplo, para trabajar en altura), y no existiese dentro de la bolsa trabajador cualificado. En ambos casos dichas situaciones excepcionales deberán ser informadas y acreditadas adecuadamente a la representación legal de los trabajadores.

Tercero. — Procedimiento de provisión de puestos.

La provisión de puestos con los candidatos integrantes de la bolsa de trabajo se ajustará al procedimiento que se describe en los siguientes puntos:

1.º En caso de necesidad de la cobertura de uno o más puestos de trabajo de la misma categoría profesional, Pryser realizará llamamientos de carácter individual, a los trabajadores que se encuentren integrando en ese momento la bolsa de trabajo.

2.º El orden de prelación en la bolsa de trabajo se regirá por la antigüedad real de su primera contratación en la empresa, y en atención a su categoría profesional.

3.º La persona a la que se efectúe el llamamiento será la que en ese momento se encuentre la primera, en la relación correspondiente a la categoría profesional del puesto a cubrir. No obstante lo anterior, en atención a las circunstancias del caso y antes de acudir a una contratación fuera de la bolsa de trabajo se ofrecerá el puesto a cubrir a todos los integrantes de la bolsa independientemente de la categoría profesional que tengan, siempre y cuando estén capacitados profesionalmente (aunque el puesto sea de una categoría profesional inferior a la que el trabajador posea) para realizar las funciones del puesto a cubrir.

4.º Los llamamientos se realizarán por cualquier medio admisible en Derecho que deje constancia fehaciente del mismo y de su fecha, siendo el teléfono el medio preferente de comunicación con los interesados.

La comunicación telefónica se realizará a los números facilitados por los trabajadores en su solicitud de adhesión a la bolsa de trabajo. Contactado con el candidato, este dispondrá de un plazo de 1 día natural, a partir de ese momento, para dar una respuesta, y de no recibirse la misma en dicho plazo, y tras intentar nuevo contacto telefónico con el candidato, se considerará que renuncia injustificadamente a la oferta, quedando excluido de forma definitiva de la Bolsa, como se recoge en el punto 7.º del presente apartado.

Cuando no exista urgencia de cobertura inmediata, así como en los casos en los que no sea posible contactar telefónicamente con el interesado, la notificación del llamamiento se realizará vía mail, telegrama, burofax u otros medios similares, fijándose para este caso, un plazo de tres días naturales, a contar desde el intento acreditado de notificación, para que la persona candidata proceda a dar una respuesta, y de no recibirse respuesta en el meritado plazo, se entenderá que el candidato renuncia a la oferta, quedando excluido del citado llamamiento e igualmente excluido de forma definitiva de la bolsa como se recoge en el punto 7.º del presente apartado.

En todo caso, siempre que la urgencia de la contratación lo permita la comunicación telefónica con el candidato se realizará en presencia de la representación legal de los trabajadores, en caso contrario se facilitará los datos de contacto del candidato a la representación legal de los trabajadores a los efectos de comprobar y garantizar que el llamamiento se ha realizado de acuerdo a lo establecido en este anexo.

5.º En el caso de que no sea posible contactar con el candidato telefónicamente, se procederá, solo en el caso de que la urgencia de cobertura del puesto lo demande, a la exclusión del interesado para ese llamamiento concreto, quedando no obstante disponible en la bolsa de trabajo para los próximos llamamientos.

A los efectos de lo estipulado en el presente procedimiento, es obligación de los integrantes de la bolsa de trabajo mantener sus datos personales, tanto de teléfonos de contacto como de domicilio, convenientemente actualizados.

6.º De los llamamientos individuales, la aceptación del candidato constará por escrito, formalizándose en la sede de Pryser en documento que le será presentado a la firma.

7.º Se excluirá de la bolsa de trabajo con carácter definitivo, al candidato que no se persone en el plazo que se le hubiere concedido (y fijado en el punto 4º del presente apartado), renuncie a la oferta efectuada o no acudiese al acto de la firma del contrato de trabajo, en todos estos casos, sin mediar causa justificada, e independientemente de la causa alegada por el candidato comportará la exclusión definitiva cuando el contrato de trabajo se extinga por baja voluntaria del personal.

Se considerará justificada la renuncia en los siguientes casos:

A) Si el candidato a cubrir el puesto de que se trate no reúne alguno de los requisitos del mismo establecidos de la modalidad del contrato que se haya de utilizar. En este caso será excluida dicha persona del llamamiento en cuestión pero no de la Bolsa de Trabajo.

B) Si el candidato se encuentra en alguna de las siguientes situaciones, con independencia de que el mismo mantenga vínculo laboral alguno:

B.1) Incapacidad temporal, incapacidad absoluta, gran invalidez o incapacidad total.

B.2) Maternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

B.3) Ejercicio de cargo público representativo o función sindical electiva.

B.4) Prestación de servicios en otra empresa con vinculación de carácter temporal.

Los candidatos de bolsa que, tras un llamamiento, manifiesten encontrarse en cualquiera de estas situaciones, serán excluidos de la bolsa de trabajo, mientras dure la situación de que se trate, salvo en el caso B.4) que como expresamente se indica la relación que permite su renuncia justificada solo se ampara si tiene contrato en vigor de carácter temporal, por cuanto, en el caso de que dichos servicios se presten bajo cualquier modalidad de contratación con carácter fijo o indefinido la renuncia no se considerará como justificada.

La razón justificativa de la renuncia deberá ser acreditada documentalmente ante la dirección de Pryser en el plazo de 1 a 3 días naturales, en función del medio utilizado para efectuar el llamamiento, conforme a lo previsto en el punto 4.º del presente apartado. El candidato mantendrá la exclusión en la Bolsa de Trabajo correspondiente hasta el momento en que aporte la documentación justificativa de que haya cesado la situación que motivó la renuncia, lo cual deberá de hacer en las 48 horas siguientes a que dicha cesación se produzca.

8.º Una vez finalizado el contrato suscrito, el trabajador se reincorporará a la Bolsa de Trabajo correspondiente a la categoría profesional en cuestión, no perdiendo el orden en la relación, sin que para ello sea necesaria comunicación alguna.

Cuarto. — Régimen de contratación.

Las trabajadoras integrantes de la bolsa suscribirán los contratos laborales temporales o indefinidos para la modalidad de contratación que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa laboral vigente, los cuales se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

Los contratos suscritos, en cuanto a su duración, y en su caso, se extinguirán necesariamente por la concurrencia de las causas, legalmente establecidas o aquellas que hayan que han motivado su contratación (suplencia vacaciones, interinidad, relevo, etc.), o bien al término de la duración expresada en los mismos.

Quinto. — Entrada en vigor.

La presente regulación de la bolsa de trabajo entrará en vigor el 1 de junio de 2013.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFARJÍN**Núm. 11.184**

El expediente de crédito extraordinario número 1/2013 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Alfajarín para el ejercicio 2013 quedó aprobado definitivamente con fecha 17 de julio de 2013, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de gastos

2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 53.000.

Total aumentos de gastos, 53.000 euros.

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

Aumentos de ingresos

8. Activos financieros, 53.000.

Total aumentos de ingresos, 53.000 euros.

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171, en relación con los artículos 177 y 179 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.

Alfajarín, a 4 de octubre de 2013. — El alcalde, Francisco Verge Salvado.

CASPE**Núm. 11.141**

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 30 de septiembre de 2013, aprobó el padrón fiscal de la tasa por recogida de basuras correspondiente al segundo semestre del ejercicio 2013.

Dicho padrón se expondrá al público por un plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas del servicio municipal de Intervención-Tesorería.

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas al mismo podrá formularse recurso de reposición ante el alcalde-presidente, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización de la exposición pública de los padrones.

El plazo de ingreso en período voluntario se extenderá desde el 1 de octubre al 30 de noviembre de 2013.

El pago podrá efectuarse en la oficina de Banco Santander (sita en plaza de España, 5), en horario de oficina. Los recibos domiciliados se cargarán en las cuentas señaladas por los contribuyentes el día 31 de octubre de 2013.

Para poder realizar el abono de estas cuotas cada contribuyente recibirá la documentación necesaria, de la cual la "carta de pago" le será diligenciada de "recibir" en el momento del abono de la cuota. Los contribuyentes que hasta el día 15 de noviembre no hayan recibido la documentación mencionada o el recibo abonado a través de la entidad bancaria en que domicilió el pago, deberán