

resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y artículo 52.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier acción o interponer recurso que estime pertinente

Zaragoza a 14 de marzo de 2014. — El gerente de Urbanismo, P.D.: El jefe del Servicio, Miguel Angel Abadía Iguacén.

Servicio de Inspección Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 3.797

Habiéndose citado en trámite de audiencia previa a la propiedad de la finca sita en calle Boyero, 38 (referencia catastral 21198-08), y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se pone de manifiesto lo siguiente:

«Con relación al expediente de referencia, solar en mal estado sito en calle Boyero, 38 (referencia catastral 21198-08), se informa de la orden de ejecución de fecha 8 de marzo de 2012 pendiente de cumplimiento y del informe técnico de fecha 31 de enero de 2014, para su conocimiento y debido cumplimiento».

Zaragoza, a 14 de marzo de 2014. — El gerente de Urbanismo, P.D.: El jefe del Servicio, Miguel Angel Abadía Iguacén.

Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 3.798

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 24 de marzo de 2014, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial la modificación aislada número 114 del Plan General de Ordenación Urbana de Zaragoza vigente, consistente en fijar la alineación de la edificación del tramo de la calle de Pío Ballesteros en su encuentro con la calle de Pedro Porter, conforme al proyecto redactado por el Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación de febrero de 2013.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 78.2 y 57 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, mediante edicto a publicar en la sección provincial correspondiente del "Boletín Oficial de Aragón", según dispone la disposición adicional quinta del citado cuerpo legal.

Tercero. — Comunicar el acuerdo a la Oficina Técnico-Administrativa de Urbanismo, en relación con la tramitación de una queja del Justicia de Aragón.

Cuarto. — Finalizado el período de información pública, de conformidad con el procedimiento regulado en el artículo 78.3 de la Ley de Urbanismo de Aragón para las modificaciones de menor entidad de los planes generales, se resolverá lo que proceda sobre la aprobación definitiva, visto que por acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 22 de octubre de 2013 se ha procedido a la homologación del Ayuntamiento de Zaragoza para que la intervención autonómica en el planeamiento derivado y modificaciones de menor entidad del Plan General sea facultativa.

Quinto. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley de Urbanismo de Aragón, el presente acuerdo de aprobación inicial determinará la suspensión del otorgamiento de licencias de parcelación, edificación y demolición que pudieran verse afectadas por la modificación en curso.

Sexto. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones oportunas tendentes a la resolución del presente acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 1.064.297/2013 a información pública durante el plazo de un mes en el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en vía Hispanidad, 20, Centro Administrativo Seminario), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial" correspondiente.

Zaragoza, a 26 de marzo de 2014. — El secretario general del Pleno, P.D.: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, Carmen Boned Juliani.

Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 3.857

Ha resultado fallido el intento de notificación personal a los siguientes interesados en las direcciones que figuran a continuación:

—Carmen Roda Lasierra. Calle Santa Teresita, número 34, bloque C, 1.º A, 50017 Zaragoza.

—Carretera de Madrid, kilómetro 0, S.L.U. Vía Hispanidad, 21, 50009 Zaragoza.

—Nyesa. Carretera del Aeropuerto, 4, planta 3, Centro Empresarial San Lamberto, 50011 Zaragoza.

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente edicto se le pone de manifiesto el contenido de la notificación relativa al acuerdo del Gobierno de Zaragoza de fecha 6 de febrero de 2014, recaído en el expediente número 800.686/2013, cuyo tenor literal es el siguiente:

Primero. — Admitir a trámite el ejercicio de la iniciativa en el sistema de compensación y aprobar con carácter inicial estatutos y bases de actuación del sector 61/1, a instancia de Daniel Ábalos García, en representación de Aedis Promociones Urbanísticas, S.L., condicionando la aprobación definitiva al cumplimiento de las prescripciones impuestas en los informes emitidos por el Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación de fecha 16 de diciembre de 2013 y del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de 21 de enero de 2014.

Segundo. — De acuerdo con lo previsto en el artículo 161.2 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, los propietarios que no hubiesen decidido con anterioridad si participan o no en la gestión del sistema deberán, durante el período de información pública, optar por alguna de las siguientes alternativas:

a) Participar en la gestión del sistema adhiriéndose a la Junta de Compensación en constitución y asumiendo los costes de urbanización y los de gestión que les correspondan. A tal efecto podrán optar entre abonar las cantidades que por tal concepto les sean giradas o aportar, tras la reparcelación, parte del aprovechamiento lucrativo, de la edificabilidad o de las fincas resultantes que deban ser adjudicadas.

b) No participar en la gestión del sistema, renunciando a su derecho a integrarse en la junta de compensación y solicitando la expropiación del suelo y otros bienes y derechos que estuvieran afectos a la gestión del sector o unidad de ejecución de que se trate.

Tercero. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 161.1 y 68 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, y artículos 161.3 y 162 del Reglamento de Gestión Urbanística, mediante publicación del texto íntegro de los estatutos y bases en el BOPZ y notificación personal a los propietarios y demás interesados afectados por el sistema de actuación, junto con una copia de los informes referidos en el apartado anterior.

Cuarto. — Transcurrido el período de información pública, a la vista del mismo, una vez cumplimentadas las prescripciones impuestas y emitidos los informes correspondientes, se resolverá lo que proceda en relación con la aprobación definitiva.

Zaragoza, a 26 de marzo de 2014. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, Carmen Boned Juliani.

Área de Participación Ciudadana y Régimen Interior

Servicio de Distritos

Núm. 3.940

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 24 de marzo de 2014, acordó lo siguiente:

1) Conceder la declaración de interés público municipal a la siguiente entidad: —Asociación de Ayuda en Carretera *DYA en Zaragoza*, con CIF G-50.084.011. (Expediente número 820.650/13).

2) Conceder la declaración de interés ciudadano a las siguientes entidades: 1. *ASENARCO*, con CIF G-50.780.006. (Expediente número 1.081.969/13).

2. *Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón*, con CIF G-50.586.155. (Expediente número 747.063/13-929.538/13).

3. *Federación Aragonesa de Tiro con Arco*, con CIF G-50.405.349. (Expediente número 970.655/13).

Zaragoza, a 1 de abril de 2014. — La jefa del Servicio, María Luisa Lou Yago.

Servicio de Distritos

Núm. 4.015

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 Mariano Gil Sagarra, se pone en conocimiento del mismo que tiene a su disposición en el Servicio de Distritos (plaza del Pilar, 18, planta calle) la notificación de decreto de la consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior de fecha 7 de marzo de 2014.

Zaragoza, a 1 de abril de 2014. — La jefa del Servicio de Distritos, María Luisa Lou Yago.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Núm. 3.804

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 Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A. (código de convenio 50002442011993), suscrito el día 19 de febrero de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 21 de febrero de 2014, 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, 18 de marzo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª — ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de la empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A., mediante contrato laboral, con independencia de su cometido.

Se excluye expresamente:

a) Los que desempeñen funciones de alto consejo y los miembros de los órganos de administración, así como los que ejercen funciones de alta dirección tales como director-gerente o directores, subdirectores, director comercial, así como los que ejercen de redactores jefes, jefe diseño prensa regional, jefe de publicidad, jefe de promoción y jefe de distribución.

b) Los asesores.

c) Los corresponsales y colaboradores que mantengan una relación civil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.

d) Los colaboradores a pieza y los que no mantengan una relación continua con la empresa.

e) Los profesionales contratados conforme a la legislación civil por servicios desarrollados por cuenta y riesgo.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan una relación mercantil con la empresa.

g) La empresa y el comité estudiarán conjuntamente aquellas situaciones controvertidas.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de ámbito provincial, afectando al personal de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., definido en el artículo anterior, en todos los centros de trabajo existentes o que puedan crearse durante la vigencia del presente convenio.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 4.º *Ámbito funcional.*

Las normas del presente convenio afectan a todas las actividades de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., de acuerdo con su objeto social.

SECCIÓN 2.ª — VIGENCIA, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Art. 5.º *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Se pacta un período de ultraactividad de quince meses a contar a partir de la constitución de la mesa de negociación.

Art. 6.º *Prórroga.*

Al cumplir la vigencia definida en el artículo 3.º del presente convenio, o sea, a 31 de diciembre de 2015, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado por anualidades, de acuerdo con el apartado 2.º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Revisión.*

Las disposiciones legales que establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones que se pactan en este convenio serán causa suficiente para que se pueda pedir la revisión, por pacto entre las partes firmantes.

Art. 8.º *Denuncia.*

La denuncia del convenio que se menciona en el artículo 6.º se deberá efectuar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este convenio resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad judicial quedarán sin efecto el o los artículos que fuesen anulados, desde la fecha de vigencia, manteniéndose válidos los demás.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1.ª — CONDICIONES GENERALES

Art. 10. *Organización del trabajo.*

Es facultad de la dirección de la empresa la organización práctica del trabajo y la asignación de funciones; el comité de empresa asesorará, orientará y hará propuestas relacionadas con la organización, racionalización y producción del trabajo.

En el caso de intervención del comité de empresa en cualquiera de los cometidos relacionados en el párrafo anterior, empresa y comité presentarán sendos informes escritos. Una vez tomada la decisión, esta se pondrá en conocimiento del comité con el fin de facilitar su ejecución.

Los cambios organizativos que afecten sustancialmente a horarios, turnos, remuneraciones o sistemas de trabajo y rendimiento de productividad exigirán que se recabe con carácter previo la aceptación del comité y en caso de no darse, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Normas de trabajo.*

Las normas de trabajo serán cometido propio de la dirección de cada área. Los trabajadores asumen la obligatoriedad del cumplimiento de las especificaciones, hojas de control, normas de procedimiento, etc., que tengan asignadas o asigne la dirección de la empresa, encaminadas a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

La empresa asume la obligación de poner a disposición de los trabajadores las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente. Los trabajadores se obligan al buen uso de los medios para no poner en peligro su integridad personal en las tareas de manipulación de objetos y en el funcionamiento de máquinas e instalaciones.

Art. 12. *Asignación de trabajos.*

La definición de grupos obedecerá en la empresa y a todos los efectos del presente convenio a una función determinada. No podrá haber un grupo sin función y viceversa. Todo trabajador está obligado a ejecutar los trabajos que le sean ordenados por sus jefes dentro del cometido propio de su competencia personal y sin que pueda ser discriminatorio, personal o profesionalmente, ni vejatorio para su condición humana.

SECCIÓN 2.ª — CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 13. *Definición de tareas y funciones por grupo profesional.*

Se entiende por función, a efectos del presente convenio, la tarea relativa a la actividad propia de la empresa, Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Art. 14. *Clasificación por funciones y grupos.*

GRUPOS PROFESIONALES:

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la comisión mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 26 de este convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 0. Criterios generales.

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

GRUPO PROFESIONAL 1. Criterios generales.

Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.

• Formación:

Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

• Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

—Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.

—Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

GRUPO PROFESIONAL 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

• Formación:

Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

• Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

—Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de trabajadores de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.

—Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

GRUPO PROFESIONAL 3. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Dentro del área de informativa/redaccional, y exclusivamente para el redactor, se establecen dos niveles denominados de A y B.

El A es un redactor que acredita conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal precisa para la elaboración de la citada información.

El B es un periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado. Transcurridos veinticuatro meses, el trabajador adquirirá automáticamente el nivel A.

La retribución del redactor B será del 90% del grupo 3.

• Formación:

Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

• Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

—Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.

—Labores de redacción, que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

—Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

—Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.

—Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

—Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

—Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.

—Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.

—Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.

—Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

GRUPO PROFESIONAL 4. Criterios generales.

Realización de tareas complejas, pero homogéneas, que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

• Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

• Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

—Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción, que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.

—Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

—Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.

—Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.

—Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.

Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.

—Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.

—Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

—Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.

—Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.

—Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.

—Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.

—Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.

—Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

GRUPO PROFESIONAL 5. Criterios generales.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores a su cargo.

• Formación:

Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

• Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

—Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

—Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

—Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.

—Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los grupos profesionales 3 y/o 4.

—Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

—Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.

—Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.

—Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.

—Labores de edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido.

—Labores de iluminación en productos audiovisuales.

—Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.

—Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.

—Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.

—Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.

—Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.

—Labores de composición y tratamiento de textos, que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.

—Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

GRUPO PROFESIONAL 6. Criterios generales.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

- Formación:

La formación básica exigible es la equivalente a técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Postobligatoria, o por la experiencia profesional.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.
- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.
- Labores de portería y tareas de vigilancia.
- Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.
- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.
- Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

GRUPO PROFESIONAL 7. Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

- Formación:

Conocimientos a nivel de formación elemental.

- Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades y funciones que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas de limpieza.
- Labores sencillas en talleres que no requieran preparación específica.

SECCIÓN 3.^a — PLANTILLA; INGRESOS Y PROMOCIONES

Art. 15. *Plantilla.*

Corresponde a la dirección de la empresa la determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, el número de locales y las funciones a cubrir en los mismos. En cualquier caso, cualquier reducción de la plantilla deberá comunicarse al comité de empresa y, en caso de disconformidad, se regirá por la legislación vigente.

La plantilla de la empresa se rige por los siguientes criterios:

- Cada área tendrá definida su plantilla, mediante el correspondiente organigrama, del que se dará copia puntual al comité de empresa, siempre que se efectúe modificación sustancial del mismo.
- La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas no se considera como modificación de plantilla.

Art. 16. *Ingresos y promociones.*

La admisión e ingreso de personal y su contratación es facultad de la dirección de la empresa. Esta facultad se ejercerá con respecto a la normativa vigente en cada momento y facilitando la información precisa al comité de empresa. De acuerdo con el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al menos trimestralmente al comité de las previsiones de nuevas incorporaciones o bajas que tiene previstas.

Art. 17. *Contrato de formación.*

Según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Contrato de relevo.*

Se atenderá a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa facilitará el acceso al contrato de relevo a los trabajadores que lo soliciten, en las mejores condiciones que permita la legislación vigente.

Art. 19. *Períodos de prueba.*

Todos los ingresos se considerarán a título de prueba, dentro de los plazos que marca el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, este no se interrumpirá, en concordancia con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Jornada laboral de redacción.*

La jornada laboral de redacción será de treinta y seis horas, de lunes a domingo.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores del departamento de redacción tendrán derecho al descanso semanal de dos días cada semana.

Para hacer posible las ediciones del domingo y del lunes, los trabajadores se comprometen a cumplir los turnos pactados entre la dirección y el comité de empresa.

El trabajador que no pueda hacer su fiesta semanal en fin de semana por cubrir estos turnos la hará entre semana. El domingo trabajado se compensará con el plus dominical establecido en las tablas anexas.

Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del director de la publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios.

Los redactores que tengan libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la dirección en todo momento para cubrir necesidades de carácter eventual dentro de la jornada pactada.

Art. 21. *Jornada laboral de personal técnico.*

La jornada laboral del personal técnico será de treinta y seis horas semanales de lunes a domingo.

Art. 22. *Jornada laboral de administración, publicidad, distribución y servicios.*

La jornada laboral de administración, publicidad, distribución y servicios será de treinta y seis horas semanales de lunes a viernes.

La jornada del viernes será de jornada continua con el adecuado sistema de guardias que garanticen el servicio de la actividad.

En el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año, la empresa establecerá jornada intensiva a los departamentos de administración, publicidad, distribución y servicios siempre con el adecuado sistema de guardias por departamento que aseguren el correcto funcionamiento de la actividad.

Todo ello sin perjuicio de que por necesidades de la actividad productiva lo obligaran, el personal modificará estos horarios para hacer frente a las necesidades laborales que se produzcan.

Art. 23. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de treinta y un días naturales de vacaciones dentro del año natural, con derecho a tomarlas preferentemente en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

A efectos de los cómputos de liquidación y derechos de disfrute de vacaciones de las personas que se incorporen dentro del año se considerará dos días y medio de asueto por mes trabajado o que se vaya a trabajar. En caso de baja se descontarán en la liquidación los días de más disfrutados o, en su defecto, se pagarán los pendientes de disfrute.

Los turnos de vacaciones se organizarán atendiendo a las necesidades de producción de cada área y deberán formalizarse por escrito con un mínimo de treinta días de antelación al comienzo del primer turno, o sea, el día primero de abril de cada año. En la confección de los turnos de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones, tendrán preferencia:

- Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales los hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

- En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección del turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año no podrá utilizarla el siguiente.

Las vacaciones podrán dividirse en tres períodos, uno de los cuales de al mínimo quince días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 de trabajo 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.

Los trabajadores de redacción disfrutarán, para compensar los días festivos trabajados durante el año, de cinco días hábiles por trimestre, a excepción del tercero. Este derecho se tendrá en cuenta al practicar la liquidación.

El departamento de Sistemas compensará proporcionalmente los festivos trabajados.

Art. 24. *Permisos.*

El trabajador podrá ausentarse, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración por los días y motivos siguientes:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo hospitalario, se estará a lo dispuesto al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

—Durante tres días por asuntos propios para los departamentos de administración, publicidad, distribución y todos los trabajadores que no realicen domingos.

—Un día por boda de hijos.

A continuación se especifican los grados de consanguinidad:

Primer grado: Padres, hijos y cónyuges.

Segundo grado: Abuelos, hermanos y nietos.

Tercer grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos y bisnietos.

Cuarto grado: Primos hermanos.

Art. 25. *Excedencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán disfrutar del derecho a la excedencia, según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, la empresa concederá el derecho al disfrute de excedencias voluntarias para fines de formación profesional (cursos en universidades o en otros centros docentes). En ningún caso tendrán el carácter de fines de formación aquellas actividades sujetas a remuneración.

Para poder acceder al derecho de una excedencia por estudios se deberá tener una antigüedad reconocida de tres años, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de un total de un año de este tipo de excedencia cada cinco años, total que se podrá dividir en dos etapas, con una duración máxima de seis meses cada una. En cualquier caso, no se podrán computar más de dos excedencias por estudios cada cinco años y entre una y otra deberá transcurrir al menos un período de un año.

Con el objeto de poder tomar las medidas oportunas para la contratación de personal que debe ocupar el puesto vacante, se deberá solicitar la excedencia con un plazo mínimo de un mes antes del comienzo de la misma.

SECCIÓN 4.ª — RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 26. *Sustituciones.*

La empresa contratará sustitutos para la cobertura de excedencias, vacaciones, permisos o bajas por enfermedad, cuando estas tengan una duración superior a quince días, siempre y cuando sea necesario para el normal desempeño de las funciones a desarrollar en el departamento o sección en que esté adscrito el empleado que cause la baja temporal. Comité y empresa negociarán la necesidad de cobertura de dichas sustituciones.

Art. 27. *Equiparación de grupos.*

Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de siete días para él laborables desempeñe tareas correspondientes a un determinado grupo profesional superior quedará equiparado económicamente a dicho grupo durante el tiempo que desempeñe tal función, en concordancia con el principio “A igual trabajo, igual salario”. Si la naturaleza de una jornada da derecho a la percepción del plus dominical, dicho plus se percibirá de acuerdo con la función desempeñada ese día.

En el caso que la sustitución sea realizada por un redactor a un jefe de sección, el período mínimo se reduce a dos días.

Art. 28. *Garantías procesales y de material de trabajo.*

Los gastos y costos de enjuiciamiento, así como multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones de los trabajadores de plantilla de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., serán a cargo de la empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa y/o autorizada su publicación por la misma.

Igualmente, las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores de la empresa como consecuencia de trabajos periodísticos encargados y/o publicados, serán satisfechas por la empresa, con excepción de las indemnizaciones derivadas de actos ilegales cometidos por el trabajador para la obtención de la noticia.

En los casos en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena, destierro y similares) se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

La empresa se hará cargo asimismo de las multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones civiles o penales de los trabajadores que habiendo cesado en la empresa hayan sucedido el hecho causante en el ejercicio de su profesión al servicio de Prensa Diaria Aragonesa, S.A. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que cualquier redactor no acuda injustificadamente a una citación judicial o no colabore con la dirección letrada en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación o en el caso de que lo publicado resulte manifiestamente falso, según se infiera del análisis efectuado en el comité de redacción.

Asimismo, la empresa, con el fin de cubrir los riesgos propios de la profesión y a los que se puedan encontrar expuestos los distintos materiales de trabajo (aparatos fotográficos, magnetófonos, etc.), se obliga a cubrir un seguro que ampare la destrucción, deterioro, retención o robo por parte de terceros, previo cumplimiento de los requisitos que exija la entidad aseguradora.

Gerencia y la jefatura de sección de fotografía tendrán a su disposición una relación individualizada del material utilizado por el personal de plantilla perteneciente a la sección, analizando y en su caso procediendo a la reparación de aquellos elementos que hayan sufrido desperfectos en el transcurso de su actividad profesional desarrollada en Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Art. 29. *Derechos de autor.*

Muy expresamente se conviene que el trabajador, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a la Prensa Diaria Aragonesa, S.A., y a cualquier otra empresa del grupo empresarial Grupo Zeta, S.A., al que pertenece, todos los derechos de explotación (en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública) de las obras protegibles por la propiedad intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, “las obras”), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a Prensa Diaria Aragonesa, S.A., y a cualquier otra empresa del Grupo Zeta, S.A., al que pertenece, a que pueda utilizar las obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, cederrón, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar), sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre las obras que utilice Prensa Diaria Aragonesa, S.A., o cualquier empresa del grupo empresarial Grupo Zeta, S.A., al que pertenece se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el trabajador.

En los supuestos que se ceda los derechos de explotación comercial sobre las obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, el trabajador será remunerado recibiendo el 50% del importe de la cesión.

En cualquier caso, el trabajador será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus obras.

Art. 30. *Formación profesional, cultural y recreativa.*

La empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto, en razón de lo cual dará las siguientes facilidades para la formación profesional de los trabajadores, siempre que tenga relación con la actividad de la empresa o con su profesión.

a) Los trabajadores podrán dividir sus vacaciones en función de sus exámenes.

b) Se concederán hasta dos días seguidos de permiso retribuido, con un máximo de diez anuales, para participar en exámenes, previa presentación del justificante de los estudios que se están cursando.

c) Siempre que los turnos de trabajo lo permitan, los trabajadores tendrán derecho a un horario laboral compatible con sus estudios.

d) Igualmente, siempre que no se obstruya el funcionamiento normal del puesto de trabajo o departamento, se tendrá derecho a la asistencia a cursillos y actividades de interés para la formación profesional.

e) Los trabajadores de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., se podrán acoger al régimen de excedencia por estudio, de acuerdo con lo establecido en este convenio.

f) La empresa hará las gestiones oportunas para conseguir la impartición de cursos de inglés, en horarios extralaborables a determinar por la empresa para las distintas secciones, sin que esta prestación suponga un desembolso económico añadido al presupuesto.

g) De acuerdo con lo establecido en el preámbulo de este artículo, la empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursos de formación que se consideren convenientes para mejorar los conocimientos profesionales.

CAPÍTULO III

GARANTÍAS SINDICALES

SECCIÓN 1.ª — REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 31. *Derecho de representación colectiva.*

De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, estos en Prensa Diaria Aragonesa, S.A., en consideración al número de componentes de su plantilla, tienen derecho a la constitución de un comité de empresa formado por sus representantes según la legislación vigente.

La empresa no reconocerá a ningún otro interlocutor para la negociación de los intereses colectivos de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, con excepción de la renuncia personal que pueda formular cualquier trabajador para ser representado en sus negociaciones con la empresa.

La empresa se obliga a cumplir lo que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El mandato del comité de empresa tendrá una duración de cuatro años, tras los cuales deberán celebrarse las correspondientes elecciones sindicales. Si como consecuencia de ello se obligase por parte de la autoridad laboral a presentar la correspondiente dimisión, que conlleva la pérdida de garantías sindicales que contempla el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete, no obstante, a mantener las prerrogativas de dicho artículo por el plazo de un año.

Art. 32. *Elección y mandato del comité de empresa.*

Para la elección del comité de empresa se estará a lo especificado en los artículos 63 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que los nombramientos de los miembros del comité responden en primer lugar a su calidad de trabajadores de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., y que su cometido está íntimamente relacionado con la actividad general de la empresa, la supresión o renuncia al contrato de trabajo implica automáticamente la de su puesto dentro del comité, medie o no renuncia expresa.

Para cubrir las vacantes del comité se estará a lo establecido en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Competencias del comité de empresa.*

Se reconocen las competencias establecidas, entre otros, en el artículo 64 y con las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Reuniones, local y tablón de anuncios.*

A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, el comité de empresa se reunirá habitualmente un día prefijado, comunicando a la empresa el día y hora elegidos.

Asimismo, elaborará un reglamento de procedimiento según el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, del que se facilitará copia a la empresa.

Con el objeto de facilitar al máximo la tarea del comité, la empresa pone a su disposición un local con la amplitud suficiente para que en él puedan reunirse los miembros del comité.

Cada comité será responsable del material que en calidad de depositario tiene encomendado, y que está formado por el mobiliario, archivadores, máquinas, etc., así como llaves de acceso a los locales y tableros de anuncios.

Cualquier relevo del comité formalizará la debida acta de entrega y recepción del material de la que se facilitará una copia a la empresa.

Existe un tablón de anuncios de uso exclusivo del comité.

Art. 35. *Reserva horaria.*

Los miembros del comité de empresa podrán justificar el número de horas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros del comité para todo lo cual se dará cumplida información del uso de esta reserva horaria.

Las horas que utilice la comisión deliberadora del convenio colectivo y aquellas que se empleen en reuniones con la empresa de interés común estarán libres de este cómputo y se considerarán trabajadas.

Art. 36. *Asambleas.*

En virtud del artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las asambleas se regirán por los siguientes puntos:

A) Las asambleas podrán ser convocadas por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

B) Los convocantes de las asambleas responderán del normal desarrollo de las mismas, teniendo la obligación de comunicar con cuarenta y ocho horas de antelación su celebración y el contenido del orden del día.

C) Las convocatorias de las asambleas se efectuarán usando el tablón de anuncios que tiene asignado el comité de empresa, en el caso de que sea el mismo el proponente de la asamblea.

La presidencia comunicará a la empresa personalmente y por escrito la convocatoria de la asamblea y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.

D) En el resto de asuntos se estará a lo consignado en el capítulo II del título 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Habida cuenta de los distintos horarios de la empresa, ante las convocatorias de asambleas que puedan producirse ambas partes pactarán de mutuo acuerdo y buena fe el horario más idóneo en el que puedan desarrollarse.

Art. 37. *Secciones sindicales.*

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a formar secciones sindicales en la misma. Dichas secciones podrán repartir la propaganda y las comunicaciones de su sindicato, recoger las cuotas de sus afiliados y comunicarse con ellos, siempre que estas actividades no entorpezcan el normal desenvolvimiento del trabajo.

Podrán, además, reunirse en el local del comité y usar su tablón de anuncios, con el consentimiento del comité de empresa.

Art. 38. *Comisión paritaria.*

Se creará una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros, dos representarán a la empresa y otros dos a los trabajadores, y atenderá obligatoriamente, y como trámite previo, cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que correspondan.

Las funciones fundamentales de la comisión paritaria serán las siguientes:

1.ª La interpretación y vigilancia de la aplicación del contenido del presente convenio colectivo.

2.ª El conocimiento de los conflictos que se susciten a los fines de audiencia, estudio y resolución.

3.ª La resolución de las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, quedarán sometidas al presente procedimiento:

1. En caso de desacuerdo durante el período de consultas referido a la no aplicación de las condiciones de trabajo las partes acuerdan someter obligatoriamente la discrepancia a la comisión paritaria.

2. En caso de falta de acuerdo, las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, las partes procederán conforme a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

4.ª Las que se le atribuyan expresamente en el presente convenio colectivo.

Con carácter general, la comisión paritaria dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a partir del día en que la discrepancia le fuera planteada.

En caso de disconformidad de los miembros de la comisión en el ejercicio de las funciones asignadas, ambas partes podrán designar de mutuo acuerdo un árbitro.

La comisión paritaria se reunirá una vez al año, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera. El voto de la parte social será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del convenio, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría absoluta.

Se redactará un acta de las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los asistentes.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre la interpretación o aplicación del convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Salvo fuerza mayor, las comisiones se reunirán en el local designado al comité de empresa.

Art. 39. *Comité de seguridad y salud laboral.*

El comité de seguridad y salud laboral tendrá encomendada la vigilancia del cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la ordenanza general de seguridad e higiene, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención y riesgos profesionales. Atenderá y resolverá las propuestas de los trabajadores y empresa en materias propias de su cometido y podrá actuar por propia iniciativa para la promoción de medidas o campañas preventivas de la salud de los integrantes de la empresa.

Sus miembros se elegirán en partes iguales por los representantes de los trabajadores y empresa. Sus resoluciones se adoptarán por mayoría y serán transmitidas a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Art. 40. *Definición de los conceptos salariales.*

Concepto de salario:

Es la totalidad de las percepciones económicas brutas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales a Prensa Diaria Aragonesa, S.A., ya retribuyendo el trabajo efectivo, o los períodos de descanso computables como trabajo.

Art. 41. *Estructura del salario.*

En la estructura de las retribuciones se distinguirán entre salario mínimo de grupo (SMG) y complementos del mismo.

A) Salario mínimo de grupo (SMG): Es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia, y que queda determinada en las tablas que se adjuntan.

El salario mínimo de grupo (SMG) se entiende distribuido entre quince pagas (doce ordinarias y tres extraordinarias).

B) Complementos salariales: Son aquellas cantidades que, en su caso, deberán adicionarse al salario mínimo de grupo (SMG), siendo las siguientes:

1. Complementos personales: Son aquellos que derivan de las circunstancias personales de cada trabajador, como:

—Plus de antigüedad: Se determina en dos primeros trienios y sucesivos quinquenios. Cada uno de los cuales se remunerará el 5% sobre el salario base. La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1.º del mes siguiente a aquel en que se cumpla y teniendo en cuenta los períodos de prueba.

Durante las excedencias por estudios definidas en el artículo 25 del presente convenio, se dejará de contar el tiempo de su duración, incorporándose al excedente con la antigüedad que tenía reconocida el día que tomó la excedencia con deducción del tiempo de duración de la misma.

En los casos de cese por voluntad propia se perderá la antigüedad, tomando como fecha para los cálculos la del último ingreso.

Durante el período de vigencia del presente convenio, el plus de antigüedad queda congelado.

2. Complementos de puesto de trabajo:

—Plus de domingo: Lo percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que trabajen en domingo, no correspondiendo su abono cuando por vacaciones, IT, libranza o cualquier circunstancia no se trabaje en dicho día.

La cuantía de este plus se establece en la cantidad de 129 euros por domingo trabajado desde febrero 2014 hasta diciembre 2015.

Como compensación al personal afectado por la rebaja del plus, se acuerda que para el año 2014 dispondrán de tres días de asuntos propios y para 2015 de dos días de asuntos propios.

Estos días no se podrán coger todos a la vez y se disfrutarán sin perjuicio de las necesidades de la actividad productiva de cada sección, avisando con la suficiente antelación al director.

—Plus de libre disposición: El plus de libre disposición es aquel que cobrará el redactor, que previo pacto con el director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. De ello no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

La designación de la libre disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas.

El importe de este plus queda integrado en el salario mínimo de grupo (SMG). Plus de convenio: Será asignado por la dirección de la empresa entre los componentes de la plantilla. Su cuantía se establece en las tablas salariales.

Este concepto queda integrado en el salario mínimo de grupo (SMG).

3. Plus de transporte:

—Plus de transporte: Lo percibirá el trabajador cuando el centro de trabajo se traslade a 30 kilómetros o más del área metropolitana de Zaragoza. La cuantía se establece en 90,29 euros mensuales.

4. Los salarios mínimos de grupo para los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

Grupos	Años 2014-2015
1	26.355,26
2	23.208,44
3	20.331,21
4	17.636,23
5	14.822,36
6	12.781,31
7	10.700,62

Art. 42. *Pagas vencimiento superior al mes.*

Como parte integrante del salario, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de las pagas extraordinarias de julio y diciembre que se devengarán anualmente.

También tendrán derecho de una paga de beneficios que se liquidará en el mes de febrero y que consistirá en el 8% de la totalidad de emolumentos que se hayan percibido en el año inmediatamente anterior, excepto las cantidades abonadas en conceptos de comisiones, colaboraciones, etc.

En los casos de cese o nuevos ingresos se prorratearán estas pagas conforme al tiempo trabajado. En el caso de cambio de situación laboral el prorrateo corresponderá únicamente al tiempo en que se haya hecho acreedor el mismo.

En caso de suplencias se prorratearán estas pagas en función de los días trabajados.

Cada una de las pagas se liquidarán entre los días 20 y 30 de los meses mencionados.

Art. 43. *Gastos de viaje.*

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas, se abonarán por la empresa, según los siguientes criterios:

A) Siempre que sea posible, la reserva de hotel y de los medios de transporte se efectuará por la empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas, que los desplazamientos se efectúen en clase turista si son en avión o segunda clase y litera si son en tren.

B) De no ser posible efectuar las reservas, la empresa abonará al trabajador los gastos ocasionados por alojamiento en hoteles como los antes descritos y los desplazamientos en las categorías indicadas, previa presentación de los justificantes.

C) En cualquier caso, la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado y antes del desarrollo del viaje una cantidad de dinero estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo, que con posterioridad deberá justificar o abonar.

El importe de la dieta para los años 2014 y 2015 será de 47,46 euros por día. D) El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará según la siguiente tarifa: 0,29 euros durante los años 2014 y 2015.

Art. 44. *Complemento IT y suspensión por adopción.*

En caso de incapacidad transitoria, cualquiera que fuese su derivación, la empresa garantizará a partir del primer día y hasta el día 30 de baja la percepción del 100% del salario fijo y ordinario, sin cómputo de variables, del trabajador y a partir del día 31 se computarán también las variables, abonando el necesario complemento a la prestación de la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos formales, establecidos por la ley, excluyendo del cómputo incentivos, bonificaciones o gratificaciones especiales.

Se exceptúan de lo convenido del apartado anterior, los supuestos de:

—Fraude a la Seguridad Social, siendo perceptivo por parte de la empresa, la solicitud de control de la enfermedad por parte del servicio médico, que podrá emitir informe facultativo o recabar la inspección de los servicios médicos de la Seguridad Social.

—Igualmente se exceptúan de lo convenido aquellos casos de IT derivados del ejercicio habitual de actividades deportivas, consideradas como violentas o peligrosas.

Los casos de IT generados dentro del período de vacaciones, previamente asignado, no interrumpirán su cómputo.

Cada trimestre, la empresa entregará al comité de empresa los índices de absentismo de cada área de trabajo.

Art. 45. *Seguro de vida.*

La empresa contratará anualmente un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070,85 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por invalidez permanente en grado de absoluta.

Art. 46. *Condiciones económicas. Retribuciones.*

Planteamientos económicos acordados:

• Para 2014: Congelación salarial tomando de referencia el salario a fecha 31 de diciembre de 2013.

• Para 2015: Congelación salarial tomando de referencia el salario a fecha 31 de diciembre de 2013. Una vez cerrado el ejercicio, si la empresa presenta unos resultados positivos después de impuestos de más de 100.000 euros, del excedente sobrepase los 100.001, el 50% se reservará para la empresa y el 50% restante de dicho excedente se distribuirá entre los empleados hasta donde alcance y con el tope, en todo caso, del 10% del salario individual mediante un único pago no consolidable ni computable en la paga de beneficios. En los resultados no computará el acumulado de la bolsa de formación de años anteriores.

CAPÍTULO V

FALTAS Y SANCIONES

Art. 47. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo en dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto el correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de la empresa.

Art. 48. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

• Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

• Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

• Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

—Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Art. 49. Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 48 de este convenio prescribirán:

—Las leves, a los diez días de su comisión.

—Las graves, a los veinte días.

—Las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional

Tabla de equivalencias

Tabla de equivalencias entre categorías profesionales y grupos profesionales:

Áreas de actividad Grupos Prof.	Informativa/Redaccional	Gestión	Técnica/Producción
1		Jefe de Servicio/Departamento.	Jefe de Servicio/Departamento.
2	Jefe de Sección.	Jefe de Sección.	Jefe de Sección.
3	Redactor A y B. Filólogo/Linguista. Intógrafo. Diseñador Gráfico. Documentalista. Redactor Gráfico.	Jefe de Negociado. Médico.	Jefe de Equipo. Jefe de Sistemas.
4	Ayudante de Redacción.	Coordinador de Publicidad. Técnico de Publicidad. ATS. Oficial Administrativo 1. ^a	Programador. Maquinista. Mecánico. Electricista. Técnico Electrónico. Técnico de Aplicación/Sistemas. Fotomecánico/Operador de Scanners. Técnico de Composición. Corrector.
5	Auxiliar de Redacción.	Oficial de Administración 2. ^a Promotor de Publicidad. Inspector de Ventas.	Operador de Ordenador. Técnico Audiovisual. Técnico de Laboratorio. Técnico de preimpresión/Teclista. Montador. Encargado de Almacén. Oficial de Cierre. Operador Impresión.
6		Auxiliar Administrativo. Recepcionista/Telefonista. Portero/Vigilante. Ordenanza/Chófer/Conductor.	Operador de Cierre. Ayudante de Impresión. Almacenero.
7			Mozo. Limpiador/a.

Disposiciones finales

Primera. — En el supuesto de que se acentuase la caída de ingresos y se produjera un grave deterioro de los resultados económicos de la compañía que hiciera abordar medidas que pudieran afectar a la plantilla, ambas partes se comprometen a estudiar, de forma prioritaria, alternativas que minimicen dicho impacto.

Segunda. — Con la firma de este convenio ambas partes muestran una disposición al diálogo y la voluntad de que en el futuro impere y prevalezca la paz social como aspecto fundamental en las relaciones entre la empresa y trabajadores.

Tercera. — Durante la vigencia de este convenio la empresa adquiere el compromiso de mantener una plantilla estable de cincuenta y un puestos de trabajo.

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Pastriz

Núm. 3.870

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo complementario al convenio colectivo del Ayuntamiento de Pastriz (personal laboral).

Vista el acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del Ayuntamiento de Pastriz (personal laboral) (código de convenio 50100182012013), suscrito el día 4 de diciembre de 2013 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma, recibida en este Servicio Provincial el día 20 de marzo de 2014, en la que se acuerda incluir en este convenio como anexo IV el desarrollo normativo del artículo 43, 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 paritaria.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 24 de marzo de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

ACTA

ANEXO IV DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE PASTRIZ (PERSONAL LABORAL), PUBLICADO EN FECHA 16 DE AGOSTO DE 2013 (BOPZ NÚM. 187)

En Pastriz, a 4 de diciembre de 2013, se reúne como representante de la empresa don José Miguel Ezquerro Calvo, alcalde del Ayuntamiento de Pastriz, y como representante de los trabajadores doña María Elena Gracia Cortés, delegado de personal, perteneciente al sindicato CC.OO.