

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

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

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

b) Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Definición del grupo profesional de control de explotación:

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

Definición del grupo profesional de explotación:

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

2) Controlador: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las del control de vehículos estacionados en zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

Las partes firmantes del presente acuerdo, conviene adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Aragón.

Disposición adicional tercera

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos vigente.

ANEXO

Tablas salariales 2015

CATEGORIA	S. BASE	P.TRANS.	P. CONVENIO	PRECAUD.	P. VESTUA	O. HERRAMI	P. ASISTEN	P. VIGILAN
Titulado Superior	1.765,01 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Titulado Medio	1.696,18 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Jefe de 1ª	1.641,71 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Jefe de 2ª	1.587,11 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Oficial Administrativo	1.540,45 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Of. Aditivo 2º/Encargado.	1.504,54 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Of. 1º Oficios Varios/ tec. Mant.	1.397,52 €	39,37 €	88,32 €	42,42 €	52,19 €	17,08 €	2,33 €	0,00 €
Conductor Grua	1.397,52 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	52,19 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Oficial 2º Of. Var./ Inspector	1.255,98 €	39,37 €	88,32 €	42,42 €	52,19 €	17,08 €	2,33 €	0,00 €
Auxiliar Administrativo	1.093,07 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2,33 €	0,00 €
Vigilante ORA	1.003,66 €	39,37 €	88,32 €	0,00 €	52,19 €	17,08 €	2,33 €	1,73 €

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Expro Outsourcing, S.L.

Núm. 3.545

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Expro Outsourcing, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Expro Outsourcing, S.L., para los años 2015 a 2019 (código de convenio 50100302012015), suscrito el día 11 de febrero de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 19 de febrero de 2015, requerida subsanación y presentada 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, 11 de marzo de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

Este convenio regulará las relaciones entre Expro Outsourcing (en lo sucesivo "la empresa") y sus trabajadores, teniendo eficacia general al haber sido

firmado por el representante de la empresa y el delegado de personal del centro de trabajo. Los pactos alcanzados en este texto serán de aplicación preferente a cualquier otra disposición legal que esté en vigor en la actualidad o en el futuro, siempre que respete los mínimos legales.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza. En el caso de que la empresa en un futuro tuviese algún centro de trabajo en otra provincia, y hasta que puedan firmar su propio convenio, podrán aplicar lo reseñado en este texto.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todos los trabajadores encuadrados en el régimen general de la Seguridad Social que trabajen para la empresa.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio comenzará el día 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre del año 2019, es decir, tendrá una duración de cinco años.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*

El convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes con una antelación de noventa días a la fecha de su finalización. Esta denuncia deberá realizarse por escrito, dirigiendo ese escrito a la otra parte firmante y a la autoridad laboral. En caso de no producirse la denuncia, el convenio se prorrogará de modo automático por períodos anuales. En caso de producirse la denuncia la parte no promotora de la denuncia deberá responder a la propuesta y propondrá un calendario de negociación, la comisión negociadora se constituirá en menos de un mes.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones, tanto económicas como de otro tipo, que se incluyen en el convenio, sean o no de naturaleza salarial, de empresa de la empresa son compensables y absorbibles en su conjunto y de forma anual respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente a la entrada en vigor de este convenio.

Asimismo, se pacta expresamente la absorción de las condiciones salariales que se viniesen manteniendo, de modo que las futuras variaciones legales que modifiquen o aumenten los importes a percibir por cualquier concepto solo tendrá eficacia práctica si calculadas en total anual y adicionadas a las en ese momento fuesen vigentes superen al total de este convenio. En caso contrario se entenderán absorbidas por las mejoras acordadas.

Art. 7.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará integrada por un representante de la empresa y el delegado de personal. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, indicando los asuntos que desea abordar, la convocatoria de una reunión, que deberá de producirse antes de veintidós días naturales.

Se fija como sede de la comisión paritaria el domicilio de actividad de la empresa.

Conforme a lo indicado en la normativa vigente la función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

En caso de discrepancias sobre la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8.º *Contratos de duración determinada.*

Las partes firmantes reconocen que la actividad de la empresa obliga al uso de forma mayoritaria de contratos de trabajo temporales, bien sea por la realización de obra o servicio determinado o bien sean eventuales por circunstancias de la producción.

El contrato por obra o servicio se firmará para la realización de las actividades con autonomía y sustantividad propios que los clientes hayan descentralizado según lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 42, que regula la subcontratación de obras y servicios, este tipo de contrato finalizará cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato, bien por la finalización efectiva del trabajo como por la resolución del contrato con la empresa cliente, sea por el motivo que sea y se trate de una resolución total o parcial.

En caso de que se necesite contratar a personal para atender exigencias de mercado tales como exceso de trabajo, acumulación de tareas o trabajos normales que no puedan ser cubiertos por la plantilla normal de la empresa se optará por el contrato por circunstancias de la producción, este contrato podrá tener una duración de seis meses en un período de doce.

Art. 9.º *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

- Grupos 1, 2 y 3: Un mes.
- Grupos 4 y 5: Dos meses.
- Grupos 6 y 7: Cinco meses.

Durante este período cualquiera de las partes podrá rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 10.º *Jornada de trabajo.*

La jornada anual será de 1.824 horas. Dada la actividad de la empresa, y según lo indicado en el punto 2 del artículo, se podrá ampliar hasta doce horas diarias cuando circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan. Ese exceso de jornada se computará trimestralmente, y se compensará por tiempo libre en el siguientes trimestre. El exceso de horas no podrá superar trimestralmente el 150% de la jornada, que sería 34, del Estatuto de los Trabajadores. Se acuerda que podrá distribuirse de modo irregular de modo que se llegue a normal en caso de distribución regular de la misma, se respetará en todo caso el descanso entre jornadas.

Art. 11.º *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. El importe, sean horas festiva o no festivas, diurnas o nocturnas, se fija en el 25% del salario base hora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de día por día, de descanso compensatorio siempre que se efectúe en los dos meses siguientes a la realización.

Art. 12.º *Horario de trabajo y trabajo por turno.*

Dada la actividad de la empresa, el horario y los turnos de trabajos podrán variar conforme a los requerimientos de cada cliente. En caso de que fuese así la empresa avisará con la mayor antelación posible a los trabajadores afectados, siempre con al menos veinticuatro horas de margen.

En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio.

Art. 13.º *Descanso semanal y festivos.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso semanal. Sin embargo, se acuerda que si fuese necesario podrán establecerse períodos de diez días de trabajo y cuatro de descanso.

Los trabajadores que tuviesen que trabajar en cualquiera de los festivos nacionales, autonómicos o locales tendrán derecho a disfrutar de un día de descanso en los tres meses siguientes.

Art. 14.º *Permisos y licencias.*

A este respecto, y con el fin de facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida familiar, se aplicará lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores en el punto 3 del artículo 37.

Art. 15.º *Vacaciones.*

Todos los trabajadores que lleven un año de alta en la empresa tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones. A este efecto se computarán como días laborables los días de lunes a viernes no festivos.

Las vacaciones se adaptarán a las necesidades de cada servicio.

Art. 16.º *Movilidad funcional.*

Se define como movilidad funcional a cualquier cambio en el puesto de trabajo, tanto a una categoría superior como a una inferior.

Se acuerda la movilidad cuando se produzcan razones económicas, técnicas y organizativas que justifiquen esa movilidad con el fin de conseguir un mayor rendimiento de los recursos humanos. Esta movilidad se producirá por el tiempo imprescindible.

Los cambios a puestos de categoría menor deberán de estar justificados por causas urgentes o se mantendrán las percepciones de la categoría anterior. El trabajador tendrá un derecho preferente para el acceso a su puesto inicial.

Cuando se pasase a un puesto de categoría superior pasará a percibir el salario de la categoría nueva. La retribución volverá a la inicial cuando vuelva a su puesto.

Art. 17.º *Movilidad geográfica.*

Dado el tipo de actividad de la empresa, es posible que fuese necesario el desplazamiento a otra localidad de algún trabajador.

En el caso de que la actividad de la empresa obligase a desplazar a un trabajador se deberá avisar con la mayor antelación posible, siempre con al menos veinticuatro horas para desplazamientos de hasta tres días, setenta y dos horas de tiempo para desplazamientos de menos de cuatro días a dos semanas y con cinco días naturales en el caso de que el desplazamiento vaya a superar las dos semanas. Si el mismo fuese superior a los tres meses, el aviso será de una semana.

Art. 18.º *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los trabajadores, para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, participarán, previa organización y planificación por la dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos. La empresa, no obstante, podrá consultar a los trabajadores sobre la mejor organización de los turnos, intentando conciliar la vida laboral y familiar de dichos trabajadores.

Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

Art. 19.º *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos.

Es facultad de la empresa la calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos, y la exigencia de los rendimientos mínimos o habituales. Al mismo tiempo, la empresa se reserva el derecho de marcar cuáles son estos rendimientos mínimos o habituales dependiendo de las circunstancias coyunturales, organizativas, técnicas, etc.

Art. 20.º *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa, o de sus representantes, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Al mismo tiempo están obligados a observar rigurosamente la normativa interna de cada centro de trabajo, o en su defecto la normativa general de la empresa.

TÍTULO III

FALTAS Y SANCIONES

Art. 21.º *Régimen disciplinario.*

Son faltas los incumplimientos de las obligaciones laborales, ya sea por acciones o por omisiones, y tanto sea de forma voluntaria o negligente, y se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Se detalla la graduación de faltas por la que se podrá sancionar a los trabajadores que las cometiesen:

Art. 22.º *Faltas leves.*

Son faltas leves:

— Tres faltas de puntualidad de más de quince minutos en el trabajo sin la debida justificación cometidas en un período de treinta días.

— Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta días, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

En caso de que el trabajador sepa que va a faltar a su trabajo, no comunicar con anterioridad a esa ausencia que esta se va a producir, exponiendo la causa, si este hecho perjudica el desarrollo de los trabajos de la empresa.

— La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

— El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso. Si el mismo es superior a diez minutos, y siempre que no originase un perjuicio de consideración a la empresa ni causase daños físicos a otras personas.

— El incumplimiento de las obligaciones del trabajador previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

— El descuido imprudente y/o distracción en la realización del trabajo o en el cuidado y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias o de los clientes, siempre que no provoque un daño otras personas, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.

— Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto, cuando no se realicen en el plazo establecido, o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.

— Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usa palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

Art. 23.º *Faltas graves.*

• Son faltas graves:

— Cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.

— El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

— Hacer uso del teléfono móvil personal durante el horario de trabajo, salvo que se use en los horarios de descansos y en los lugares habilitados para estos.

— Hacer uso de carácter personal o privado de los medios informáticos y de comunicaciones de la empresa (ordenadores, internet, teléfonos, incluso los que están asignados a trabajadores).

— Dedicarse a jugar a cualquier cosa: baraja, dados, apuestas, carreras, fútbol, etc., o a cualquier otra distracción, dentro de la jornada de trabajo.

— En caso de que el trabajador sepa que va a faltar a su trabajo, no comunicar con anterioridad a esa ausencia que esta se va a producir exponiendo la causa, si esto provoca perjuicio al funcionamiento de la empresa.

— La desobediencia a las órdenes o directrices de sus superiores o de la dirección en asuntos de trabajo.

— Solicitar permisos o licencias o justificar ausencias con motivos falsos.

— La negligencia o desidia continuada en sus funciones que afecten al mismo o al resto de la empresa.

— La no utilización de las prendas de uso obligatorio o de los equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de sus labores.

— Realizar trabajos sin permiso expreso de carácter particular durante la jornada de trabajo, o fuera de ella usando recursos de la empresa.

— Abusar de su condición en el trabajo frente a subordinados.

— El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si esto provoca perjuicio al funcionamiento de la empresa.

— Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

— La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento provoque daños para la seguridad y salud de los trabajadores o terceras personas.

— La negligencia, imprudencia o descuido graves en la realización del trabajo o en el cuidado y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias o de los clientes cuando provoquen a la empresa un daño, bien sea por retrasos en los trabajos o por daños en las mercancías, existencias, en el equipo, material, herramientas o maquinaria, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro grave de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como muy grave.

— La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier droga.

— Peleas o discusiones graves en horario laboral con otros trabajadores o con clientes, proveedores o colaboradores.

3. Faltas muy graves:

• Son faltas muy graves:

— La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

— Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

— Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

— La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

— La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si está relacionado con el trabajo, así como informar a personas ajenas a la empresa datos que posea por su trabajo.

— El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

— El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

— La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

— La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

— La embriaguez habitual o acudir al trabajo habitualmente bajo los efectos de cualquier otra droga.

— El abandono del trabajo, sea por el tiempo que sea, si provocase un accidente.

— Las faltas de respeto y consideración a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público.

— El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento provoque daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o terceras personas.

— La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

— Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

— La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

— La comisión de actos inmorales y/o ilegales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

—La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

—El abuso de autoridad.

—La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

—El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

—El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

4. Procedimiento sancionador:

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

5. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Art. 24.º Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y 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.

TÍTULO IV

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 25.º Clasificación profesional.

La plantilla de la empresa estará clasificada en grupos profesionales en los que se agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores encuadrados en cada uno de los grupos.

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

Factores para la calificación y encuadramiento profesional. Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores de estructura incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos, servicios o instalaciones.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación: Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

En todo caso, las tareas, funciones y especialidades profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales contenidos en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todas las tareas, funciones y especialidades profesionales enumerados en cada uno de ellos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones, tareas, especialidades o cometidos generales de su grupo profesional.

En el caso de que algún grupo profesional o nivel no estuviese recogido, la empresa empleará un criterio de analogía, respecto a otros de igual o similar grupo o nivel.

Art. 26. Grupos profesionales.

Los trabajadores de la empresa estarán encuadrados en grupos profesionales que atienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los grupos profesionales definidos serán siete, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

- Grupo profesional 1. Criterios generales: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y/o atención sin requerir de una formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel elemental. Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación.

- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

- Operarios de montaje, manipulaciones y producción en general.

- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos de almacén.

- Operaciones de limpiezas.

- Tareas consistentes en efectuar recados, encargos, gestiones sencillas y tareas subalternas.

- Tareas de conserjería o control accesos. Azafata.

- Promotora.

- Tareas de reposición en centros comerciales. Repartidor.

- Conserje/auxiliar de servicios. Figurantes.

- Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

- Grupo profesional 2. Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación Profesional de Primer Grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos.

- Actividades operatorias en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

- Labores elementales de asistencia a terceros.

- Funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas.

- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores.

- Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes. Clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos. Carretilleros.

- Auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas.

- Conductor autoventa. Telefonista/teleoperador. Vendedores no especializados.

- Todas aquellas que por asimilación y/o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

- Grupo profesional 3. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Tareas operatorias en maquinaria de envasado y/o acondicionado.

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

- Funciones de responsabilidad de equipo de trabajo, bajo la dependencia de jefe de turno o sección.

- Tareas propias de los operadores de sistemas informáticos.

- Trabajos de mecanografía, con alto nivel de pulsaciones y bajo nivel de errores, que puede llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

—Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios. Administrativos en general con estudios avanzados de ofimática. Programadores.

—Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este grupo.

• Grupo profesional 4. Criterios generales: Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

—Oficiales administrativos.
—Técnicos de sistemas informáticos. Técnicos de selección.
—Técnicos de laboratorio. Técnicos de personal.
—Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del jefe de servicio.

—Vendedores especializados.

—Programador informático avanzado.

—Técnico de calidad. Ingenieros.

—Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este grupo.

• Grupo profesional 5. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: BUP, o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

—Jefes de servicio, entendiéndose como tal el que asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito. Reporta al gerente.

—Jefes departamento. Ingeniero de proyectos. Analista funcional informático.

—Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

• Grupo profesional 6. Criterios generales: Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

—Gerente de cuentas. Jefe de área.

—Delegados de la red de ventas. Jefe de proyectos informáticos.

—Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

• Grupo profesional 7. Criterios generales: Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

—Directores de área.

—Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este grupo.

TÍTULO V

RÉGIMEN SALARIAL

Art. 27.º Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base del convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 10.º del presente convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, productividad, nocturnidad, etc., serán computados y abonados en la nómina del mes vencido, o una vez que se haya podido cuantificar el importe que corresponda al trabajador.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial, que pasará a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio, será la siguiente:

A) Salario base.

Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente convenio, estas tablas se actualizarán anualmente de acuerdo al IPC.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

B) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal será percibida en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias o en catorce pagas anuales según se establezca por la empresa a tenor del servicio prestado.

C) Complementos:

1. De puesto de trabajo: Pluses jefe de servicio, equipo, supervisor, etc., plus nocturnidad, plus actividad y/o productividad, mejoras voluntarias, etc.

2. Cantidad trabajo: Horas extraordinarias.

3. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte, dietas.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

—Plus actividad y/o productividad: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre la empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto o del servicio asignado.

—Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno, que será del 25% del salario base hora. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

Este plus se abonará mientras se realice el trabajo encomendado durante la jornada nocturna, y solamente por los días en los que se trabaje en este horario.

—Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

—Complemento de cantidad de trabajo. Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 11.º del presente convenio.

—Indemnizaciones o suplidos. Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, siempre que la distancia entre uno y otro sea superior a 20 kilómetros quedando fijado para todas las categorías del convenio un plus mensual de 50 euros.

No dará derecho a la percepción del plus transporte los días de ausencia por enfermedad, ausencias justificadas o no, durante el disfrute de vacaciones, o los días de trabajo en los que se pernocte fuera del domicilio.

—Dietas: Según se especifica en el Reglamento del IRPF.

TÍTULO VI

ASPECTOS SOCIALES

Art. 28.º *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Art. 29.º *Obligación de notificación y justificación.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Art. 30.º *Seguridad e higiene.*

Las partes se comprometen a fomentar todas las medidas precisas para establecer unas condiciones oportunas de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo intentando prevenir los accidentes.

Se tomarán todas las medidas indicadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones que la desarrollan.

Art. 31.º *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación por razón de raza, religión o ideología.*

Las partes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres ofreciendo las mismas oportunidades de acceso a la empresa, de ascenso dentro de la misma, formación y promoción profesional y las mismas retribuciones para las mismas funciones tanto a hombres como a mujeres.

Esa misma premisa se aplicará a la no discriminación por motivos de raza, religión o de ideología.

Art. 32.º *Conciliación de la vida familiar y la laboral.*

Se tomarán las medidas que la actividad de la empresa permita para compatibilizar el tiempo dedicado por los trabajadores a sus familias y al trabajo.

Art. 33.º *Actuación ante el acoso.*

Las partes se comprometen a actuar contra el acoso sexual en el trabajo y contra el “mobbing”, como medida inicial en este mismo convenio se catalogan como faltas muy graves estas acciones.

Art. 34.º Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, podrán notificárselo por escrito, teniendo aquel, obligación de acusar recibo de la comunicación.

ANEXO I

Tablas salariales 2015

Grupo profesional	Salario base	Prorrateo de las pagas extras	Total mes	Total anual
1	800,00 €	133,33 €	933,33 €	11.200,00 €
2	816,00 €	136,00 €	952,00 €	11.424,00 €
3	832,32 €	138,72 €	971,04 €	11.652,48 €
4	848,97 €	141,49 €	990,46 €	11.885,53 €
5	865,95 €	144,32 €	1.010,27 €	12.123,24 €
6	883,26 €	147,21 €	1.030,48 €	12.365,70 €
7	900,93 €	150,15 €	1.051,08 €	12.613,02 €

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

BELMONTE DE GRACIÁN

Núm. 4.195

ANUNCIO de cobranza relativo a la tasa por servicio de suministro de agua potable e impuesto sobre contaminación de las aguas, primer semestre ejercicio 2015.

Por resolución del alcalde de fecha 26 de marzo de 2015 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable y del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón correspondiente al primer semestre del ejercicio 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua e impuesto sobre contaminación de las aguas se encuentra expuesto al público por término de veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: De conformidad con lo previsto en el artículo 10.2 del Reglamento regulador del canon de saneamiento, el plazo para el pago en período voluntario será de dos meses, quedando fijado para el presente período de devengo desde el día 1 de julio hasta el día 1 de septiembre de 2015, ambos inclusive.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento, en horario de atención al público. Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

• Tasa por suministro de agua:

— Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de los de Zaragoza, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuese expresa, y si no lo fuera, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

• Impuesto sobre contaminación de las aguas:

— Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.

— Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

No podrá simultanarse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Belmonte de Gracián, a 26 de marzo de 2015. — El alcalde-presidente, José Carlos Pérez Cubero.

BORJA

Núm. 4.181

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 26 de marzo de 2015, el presupuesto general del Ayuntamiento de Borja para este año 2015, así como sus bases de ejecución y plantilla de personal, se exponen al público por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 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. Transcurrido el citado plazo sin que se formule reclamación alguna quedará definitivamente aprobado.

Borja, a 27 de marzo de 2015. — El alcalde, Francisco Miguel Arilla Andía.

COMARCA DE TARAZONA Y EL MONCAYO

Núm. 4.168

Mediante resolución núm. 48/2015, de fecha 23 de marzo de 2015, se han aprobado por la Presidencia de esta Comarca las liquidaciones y el padrón-lista cobratoria de los recibos relativos a la tasa por la prestación del servicio de ayuda domiciliaria correspondientes al mes de febrero del ejercicio 2015. Dicha documentación se encuentra a disposición de los interesados en las oficinas generales de la Comarca.

Contra dicha resolución cabe la interposición del recurso de reposición regulado en el artículo 14 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública del padrón-lista cobratoria de obligados al pago. Contra su resolución podrán los interesados interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazo regulados en la ley de tal orden jurisdiccional. De conformidad con cuanto disponen la Ley General Tributaria y el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período de cobranza, con los siguientes plazos y formas de pago:

Plazos de pago

- Período voluntario: Desde el 16 de febrero hasta el 16 de mayo de 2015.
- Período ejecutivo: Vencido el período voluntario de pago sin que resulte satisfecha la deuda se iniciará automáticamente el período ejecutivo de cobro, con devengo de los recargos del período ejecutivo de cobro, de los intereses de demora correspondientes y de las costas, en su caso. Una vez efectuado el ingreso, será diligenciado el “recibí” de la carta de pago.

Lugares de pago

- Oficinas generales de la Comarca (sita en avenida de la Paz, 6, portal 8, local 1), de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas.
- En las oficinas de Ibercaja y de Caja de Ahorros de la Inmaculada (CAI). Tarazona, 26 de marzo de 2015. — El presidente, Alberto Val Dúcar.

EJEJA DE LOS CABALLEROS

Núm. 4.049

No habiendo sido posible practicar la notificación individual a los interesados que se expresan a continuación, se procede a su publicación a través del BOPZ, de conformidad con 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.

Mediante el presente anuncio se notifican los actos reseñados en el anexo, y se pone en conocimiento de los interesados que podrán tener acceso al expediente en el Servicio de Patrimonio Agrario del Ayuntamiento durante un plazo que finaliza el 15 de abril de 2015.

Ejeja de los Caballeros, a 25 de marzo de 2015. — La alcaldesa, Teresa Ladrero Parral.

ANEXO

Relación que se cita

EXPTÉ	NOMBRE	DNI	ACTO	LOCALIDAD
LIQUIDACIÓN DEUDA	SANCHO CARMONA, LUIS	73107031J	REQUERIMIENTO AL PAGO	EJEJA DE LOS CABALLEROS
CADUCIDAD CONCESIÓN PARCELA	SANCHO CARMONA, LUIS	73107031J	TRÁMITE DE AUDIENCIA	EJEJA DE LOS CABALLEROS
LIQUIDACIÓN DEUDA	BELLIDO MURILLO, MARÍA	73090911Q	REQUERIMIENTO AL PAGO	EJEJA DE LOS CABALLEROS
LIQUIDACIÓN DEUDA	JIMÉNEZ BORJA, ISRAEL	73087805S	REQUERIMIENTO AL PAGO	EJEJA DE LOS CABALLEROS