

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Urbanismo y Sostenibilidad

Dirección de Servicios de Información y Organización Núm. 6.475

El Consejo de Gerencia Municipal de Urbanismo, con fecha 22 de junio de 2016, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar la adaptación y actualización parcial de los formatos de documentación técnica (memoria) y de los informes de idoneidad y calidad documental referidos a los procedimientos de comunicación previa de apertura de actividad (X546), declaración responsable y licencia urbanística y de apertura (X414) y declaración responsable y licencia urbanística de reformas (X406), de acuerdo a lo previsto en la disposición adicional segunda de la Ordenanza de medios de intervención en la actividad urbanística.

Segundo. — Dar traslado del acuerdo a las Direcciones, Jefaturas de Servicio y Oficina Técnica Administrativa de la Gerencia Municipal de Urbanismo, sección web, Colegios Profesionales, entidades y asociaciones interesadas, Instituciones con asistencia a emprendedores y usuarios, para su conocimiento y aplicación.

Tercero. — Publicar el acuerdo y contenido de la documentación en el "Boletín Oficial de Aragón" y en los diferentes apartados de la web municipal, incorporándolo a las guías de procedimientos y documentación técnica de Urbanismo.

Zaragoza, 23 de junio de 2016. — El secretario general, P.D.: El director de Servicios de Información y Organización, José Abadía Tirado.

ANEXO

Se advierte de que los impresos se encuentran disponibles en www.zaragoza.es/ciudad/urbanismo/oficina/impresos.htm.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Dornier, S.A.

Núm. 6.197

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 Dornier, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Dornier, S.A., para los años 2014 al 2018 (código de convenio 50100181012016), suscrito el día 12 de abril de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de mayo de 2016, 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, 20 de junio de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Dornier, S.A., y sus trabajadores dentro de su ámbito territorial, y se aplicará a preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Dornier, S.A., existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en la provincia de Zaragoza.

Art. 3. Ámbito personal.

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

Art. 4. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014 y su duración será de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Art. 5. Denuncia y prórroga.

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

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

Art. 6. Absorción y compensación.

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

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

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

Art. 7. Garantías personales.

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

Art. 8. Tramitación del convenio.

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

Art. 9. Comisión paritaria.

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

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

El domicilio a efectos de reuniones de la comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en las oficinas de la calle Alfonso I, 40, 2.º derecha, 50003 Zaragoza.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

— Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

— Resolución de conflictos. Será preceptivo que toda reclamación derivada de la interpretación del presente convenio se notifique a la comisión paritaria, antes de efectuar la demanda o denuncia ante los Tribunales laborales, o ante la Administración laboral. Transcurridos quince días desde la solicitud de la intervención y la pertinente resolución de la comisión paritaria quedará expedita a la vía correspondiente.

— La comisión paritaria podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del convenio.

Las funciones que se deriven del clausulado del presente convenio.

— Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, y de cuantas otras le sean atribuidas de conformidad con lo establecido en los artículos 85 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, se deberá dirigir escrito motivado y razonado a esta comisión, quien deberá resolver en el plazo de siete días.

Art. 10. Jornada de trabajo.

Se mantiene la jornada de 1.731 horas para los años 2014 y 2015; a partir del año 2016 la jornada será de 1.728 horas, y en el caso de que en el convenio General del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos se pactará para alguno de los años de vigencia de este convenio una jornada menor, se estará a esta última.

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

En el supuesto que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con día laborable, se concederá fiesta a la mitad de la plantilla respectivamente la media jornada (aplicable a la categoría de vigilantes).

Las horas que excedan de la jornada anual se compensarán en tiempo de descanso equivalente o en valor dinerario, a opción del trabajador; cuando el trabajador opte por la compensación económica, se abonará con el valor estipulado para las horas extraordinarias durante los dos primeros meses del año siguiente.

No podrán disfrutar de la compensación en tiempo de descanso al mismo tiempo un número de trabajadores superior al número de zonas a cubrir.

Art. 11. Calendario laboral.

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

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, comenzándose la misma durante el último trimestre del año en curso. Asimismo, se incorporarán las modificaciones que se produzcan en la negociación entre el comité y la empresa.

Cada trabajador de grúa tendrá el cuadrante de todos los meses facilitado por la empresa.

Art. 12. Vacaciones.

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

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

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor productividad estacional de la empresa.

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

Los trabajadores de grúas tendrán los cuadrantes con horarios a su disposición antes de entregar las vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

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

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

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

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

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

C. Alumbramiento de esposa o adopción: Cuatro días dentro de la provincia y seis fuera de ella.

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

E. Dos días por traslado de domicilio habitual. Este permiso solo podrá otorgarse dos veces al año por trabajador.

F. Derechos públicos: El tiempo indispensable.

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

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

I. Visita médica: El tiempo indispensable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Reducciones de jornada:

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacerse efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Art. 14. Excedencias y suspensiones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, de conformidad con artículo 48.7 ET.

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

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

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

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

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

Art. 15. Prendas de trabajo.

A cada trabajador la empresa le entregará:

VIGILANTES ESRO/ESRE:

- Todos los años:
 - Jersey de pico verano (fino).
 - Dos pantalones de verano.
 - Dos pantalones de invierno.
 - Una camisa de manga larga.
 - Dos camisas de manga corta.
 - Un par de botas.
 - Un par de zapatos de verano.
 - Un jersey de cuello redondo.
 - Cuatro pares de calcetines de lana o dos pares de leotardos o mallas.
 - Cuatro pares de calcetines de verano.
 - Un par de guantes.
 - Una camiseta térmica.
 - Un jersey de cuello fino con cremallera.
 - Un cuello.
- Cada dos años:
 - Forro polar.
 - Anorak.

INSPECTORES:

- Todos los años:
 - Jersey de pico verano (fino).
 - Dos pantalones de verano.
 - Dos pantalones de invierno.
 - Una camisa de manga larga.
 - Dos camisas de manga corta.
 - Un par de botas.
 - Un par de zapatos de verano.
 - Un jersey de cuello redondo.
 - Cuatro pares de calcetines de lana o dos pares de leotardos o mallas.
 - Cuatro pares de calcetines de verano.
 - Un par de guantes.
 - Una camiseta térmica.
 - Un jersey de cuello fino con cremallera.
 - Un cuello.
 - Un gorro de pescador.
- Cada dos años:
 - Un forro polar.
 - Anorak.
 - Traje de agua.

PERSONAL GRÚA:

- Todos los años:
 - Cuatro camisas/polos: dos de invierno y dos de verano.
 - Dos pantalones de verano y dos de invierno.
 - Un forro polar abierto.
 - Dos pares de calzado de seguridad (botas o zapatos).
 - Un jersey de invierno.
 - Cuatro pares de calcetines de lana, o dos pares de leotardos o mallas.
 - Cuatro pares de calcetines de verano.
 - Una esterilla.
 - Una toalla.
 - Un jersey de verano.
 - Una camiseta térmica.
 - Chaleco acolchado.

Los guantes de seguridad y el traje de agua se entregarán o se cambiarán por otros cuando los mismos se encuentren deteriorados.

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

La entrega del vestuario de invierno se efectuará del 1 al 15 de octubre y el vestuario de verano del 1 al 20 de mayo. El cambio de uniformidad se efectuará dependiendo de la climatología.

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

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

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

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

Art. 16. Reconocimiento médico.

La empresa se compromete a contratar un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales. Dichos reconocimientos médicos se harán en función del resultado de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

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

Art. 17. Complemento de incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por incapacidad temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa abonará un complemento que sumándose a las prestaciones correspondientes, garantice el 100% del salario total.

Art. 18. Antigüedad.

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

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

Art. 19. Formación.

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

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

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

Art. 20. Contratación.

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

Art. 21. Retribuciones.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las establecidas para cada categoría en las tablas salariales que figuran en el anexo, así como las previstas en este convenio.

Se han acordado las siguientes revisiones salariales:

2014: Congelada.

2015: Congelada.

2016: 2%.

2017: 2%.

2018: 2%.

Art. 22. Salario base.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en concepto de salario base serán las establecidas para cada categoría en las tablas salariales que figuran en el anexo.

Art. 23. Plus convenio.

Todo el personal afecto por este convenio percibirá este plus de naturaleza salarial, de devengo mensual, por catorce mensualidades, por la cuantía establecida en las tablas que figuran en el anexo.

Art. 24. Plus mantenimiento del vestuario.

Todo el personal recibirá un plus extrasalarial, para el mantenimiento y cuidado del vestuario, por la cuantía establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo.

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

Art. 25. Custodia y mantenimiento de herramientas.

Para el mantenimiento de las herramientas de trabajo, el personal que requiera terminales para su trabajo percibirá un plus extrasalarial, de una cuantía económica establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo, y que se abonarán a razón de doce mensualidades.

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

Art. 26. Plus de nocturnidad.

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

Art. 27. Plus de turnicidad.

Todo el personal que presta servicios en régimen de turnos percibirá en concepto de plus de turnicidad la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo, y que se abonarán a razón de catorce mensualidades.

Art. 28. Plus festivo.

Los trabajadores que deban trabajar en festivo (no domingo) tendrán derecho a disfrutar ese día en otro de descanso de acuerdo con el calendario laboral, y percibirán la cantidad establecida en las tablas salariales que figura en el anexo.

Art. 29. Plus festivo especial.

Serán considerados como festivos especiales los siguientes:

- El día 12 de octubre.
- Desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 25 de diciembre.
- Desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 1 de enero.

La cantidad a percibir será la establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo.

Art. 30. Plus domingo.

Los trabajadores que trabajen en domingo percibirán las cantidades establecidas en las tablas salariales que figuran en el anexo.

Art. 31. Plus de asistencia.

Todos los trabajadores percibirán un plus de asistencia por la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo.

Art. 32. Plus transporte.

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

— Para el año 2016: 39,37 euros, es la cantidad resultante de multiplicar el valor del bono mensual de transporte (42,95) por once mensualidades y dividirlo entre doce.

— Para años 2017 y 2018, esta cuantía se revisará al alza o a la baja, según el valor oficial asignado al bono/mes transporte de la ciudad de Zaragoza.

Art. 33. Plus de recaudación.

Los trabajadores que realicen funciones de recaudación tendrán derecho a un plus mensual por la cuantía establecida en las tablas salariales recogidas en el anexo.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias.

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

• Paga de junio: Devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de junio.

• Paga de diciembre: Devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará entre el 15 y el 20 del mes de diciembre correspondiente.

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

Art. 35. Horas extraordinarias.

La dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas con descanso equivalente o económicamente.

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

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

SB = Salario base mensual.

ANG = Antigüedad mensual.

P. TURN. = Plus de turnicidad mensual.

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

Art. 36. Faltas y sanciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuarto. — Se considerarán faltas leves:

1.º Las faltas reiteradas de puntualidad al trabajo.

2.º La incorrección con los ciudadanos o con los compañeros de trabajo que no implique grave ofensa a los mismos.

3.º El juntarse dos vigilantes de forma regular y tres o más en tiempo de servicio (excepto para almorzar, si las zonas están juntas). Si se requiere ayuda por reclamación, se consulta a “base” directamente.

4.º Mala utilización de los locales, materiales, documentos y maquinaria relacionados con el servicio, cuando no produzca graves perjuicios a la empresa o usuarios del servicio.

5.º El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen de la empresa.

6.º Hacer incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

7.º Se considera falta el estacionar el vehículo propio incumpliendo la normativa ESRO/ESRE.

8.º Se considera falta el incumplimiento de lo establecido en la “Guía Práctica de Enseñanza de Agentes ESRO/ESRE”.

Quinto. — Se consideran faltas graves:

1.º La acumulación de tres faltas leves en el término de un mes, aun siendo de distinta naturaleza.

2.º Abandonar el puesto de trabajo sin autorización, ni causa que lo justifique.

3.º La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

4.º El uso indebido del vestuario perjudicando la imagen de la empresa.

5.º La falta de obediencia a la órdenes de los superiores, siempre que no cause perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

6.º El daño voluntario o por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos de la empresa.

7.º Anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

8.º Las agresiones a los otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

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

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

11.º Conducción negligente de la grúa.

Sexto. — Se consideran faltas muy graves:

1.º La acumulación de tres faltas graves en el transcurso de un mes, aun siendo de distinta naturaleza.

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

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

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

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

6.º La embriaguez o toxicomanía en horas de trabajo.

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

8.º El incumplimiento en materia de salud laboral.

Séptimo. — Sanciones:

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

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

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

— Faltas muy graves: Se comunica mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una suspensión de empleo y sueldo de once días a treinta días. La sanción de despido se aplicará únicamente en casos de reincidencia de las faltas muy graves, así como las demás faltas previstas en la Ley como causas justificativas del despido disciplinario.

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

Art. 37. Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.

La empresa está obligada a tener concertado un seguro para todos los trabajadores que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 20.000 euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

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

Art. 38. Renovación del carné de conducir.

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

Art. 39. Retirada del carné de conducir.

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

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carné de conducir, este acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carné del conducir. Si el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones y, en consecuencia, las disfrute desde el primer día de retirada del carné, percibirá durante las mismas la cantidad correspondiente al salario de su categoría profesional.

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

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

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

Art. 40. Asistencia legal.

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

— Reclamación judicial al vigilante y al conductor/gruista como consecuencia de su actuación profesional.

— Reclamación judicial del vigilante y del conductor/gruista a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

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

Art. 41. Seguridad y salud.

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

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

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

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

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

Art. 42. Derechos sindicales.

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

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

Art. 43. Anticipos.

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

Art. 44. Garantías.

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

Art. 45. Jubilación parcial.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos que recoge la Ley 40/2007, de Medidas en Materia de Seguridad Social, y hasta que entre en vigor la nueva legislación en esta materia.

Dentro de la política de fomento del empleo por parte de las empresas afectadas por el presente convenio, y con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores desempleados, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación:

1. La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores de las empresas afectas a este convenio cuando estas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, todo esto hasta que entre en vigor la nueva legislación en esta materia.

2. Podrán solicitar la jubilación a partir de la fecha anteriormente expuesta, el trabajador afectado, que por acuerdo con la empresa, pretenda ser sustituido por otro trabajador. Para ello el trabajador que pretenda la jubilación de manera anticipada, deberá presentar la solicitud, con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma la certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución entre el trabajador afectado y la empresa.

3. En el caso de la jubilación parcial se estará a lo establecido en la legislación vigente, será necesario que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito en lo que respecta al porcentaje de jornada y distribución de la misma.

Los trabajadores/as de edad inferior a 65 años interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos trabajadores/as con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación.

Art. 46. Grupos y categorías profesionales.

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

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

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones:

a) PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.

El grupo profesional del personal superior y técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

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

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

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

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

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

b) DEFINICIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO Y DE SUS CATEGORÍAS PROFESIONALES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) DEFINICIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL DE EXPLOTACIÓN:

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

DEFINICIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACIÓN:

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

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

3) Gruista. Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

Disposición adicional primera

La empresa se compromete a cambiar el material que con el uso, y el paso del tiempo se deterioren (walki, terminal, 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 convienen 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, vigente.

TABLA DEFINITIVA 2016 DORNIER PARA LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CATEGORIA	Incremento 2%				
	S.B. *14	P.CONVENIO *14	P.VESTUARIO *12	MTO.HERRAMIENTAS *12	P.TURNICIDAD *14
Titulado Superior	1.717,64	89,06	0,00	0,00	0,00
Titulado Medio	1.650,66	89,06	0,00	0,00	0,00
Jefe 1ª	1.597,66	89,06	0,00	0,00	0,00
Jefe 2ª	1.544,51	89,06	0,00	0,00	0,00
Oficial Administrativo	1.499,11	89,06	0,00	0,00	0,00
Of. Administrativo 2ª	1.464,17	89,06	0,00	0,00	0,00
Aux. Administrativo	1.063,75	89,06	0,00	0,00	0,00
Encargado	1.464,17	89,06	0,00	0,00	0,00
Tec. Mantenimiento	1.360,02	89,06	49,46	16,19	0,00
Of. 1ª Oficios Varios	1.360,02	89,06	49,46	16,19	0,00
Of. 2ª Oficios Varios	1.222,27	89,06	49,46	16,19	0,00
Conductor Grúa	1.360,02	89,06	49,46	0,00	35,62
Inspector	1.222,27	89,06	49,46	16,19	0,00
Vigilante ORA	976,74	89,06	49,46	16,19	0,00

P. ASISTENCIA	1,19
P.DOMINGO	18,86
P.FESTIVO	47,61
P. FESTIVO ESPECIAL	128,60
P. RECAUDACION	40,22

Centro Grúa Zaragoza

CATEGORIA	Incremento 2%				
	S.B. *14	P.CONVENIO *14	P.VESTUARIO *12	MTO.HERRAMIENTAS *12	P.TURNICIDAD *14
Of. Administrativo 2ª	1.390,96	84,61	0,00	0,00	0,00
Aux. Administrativo	1.010,56	84,61	0,00	0,00	33,84
Conductor Grúa	1.292,02	84,61	46,99	0,00	33,84

P. ASISTENCIA	1,13
P.DOMINGO	17,92
P.FESTIVO	45,23
P. FESTIVO ESPECIAL	122,17
P. RECAUDACION	38,21

TABLA DEFINITIVA 2017 DORNIER PARA LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CATEGORIA	Incremento 2%				
	S.B. *14	P.CONVENIO *14	P.VESTUARIO *12	MTO.HERRAMIENTAS *12	P.TURNICIDAD *14
Titulado Superior	1.751,99	90,84	0,00	0,00	0,00
Titulado Medio	1.683,68	90,84	0,00	0,00	0,00
Jefe 1ª	1.629,61	90,84	0,00	0,00	0,00
Jefe 2ª	1.575,40	90,84	0,00	0,00	0,00
Oficial Administrativo	1.529,09	90,84	0,00	0,00	0,00
Of. Administrativo 2ª	1.493,46	90,84	0,00	0,00	0,00
Aux. Administrativo	1.085,03	90,84	0,00	0,00	0,00
Encargado	1.493,46	90,84	0,00	0,00	0,00
Tec. Mantenimiento	1.387,22	90,84	50,45	16,51	0,00
Of. 1ª Oficios Varios	1.387,22	90,84	50,45	16,51	0,00
Of. 2ª Oficios Varios	1.246,72	90,84	50,45	16,51	0,00
Conductor Grúa	1.387,22	90,84	50,45	0,00	36,34
Inspector	1.246,72	90,84	50,45	16,51	0,00
Vigilante ORA	996,27	90,84	50,45	16,51	0,00

P. ASISTENCIA	1,21
P.DOMINGO	19,24
P.FESTIVO	48,57
P. FESTIVO ESPECIAL	131,17
P. RECAUDACION	41,02

Centro Grúa Zaragoza

CATEGORIA	S.B. *14	P.CONVENIO *14	P.VESTUARIO *12	MTO.HERRAMIENTAS *12	P.TURNICIDAD *14
Of.Aditivo 2ª	1.418,78	86,30	0,00	0,00	0,00
Aux. Administrativo	1.030,77	86,30	0,00	0,00	34,52
Conductor Grúa	1.317,86	86,30	47,93	0,00	34,52

P. ASISTENCIA	1,15
P.DOMINGO	18,28
P.FESTIVO	46,14
P. FESTIVO ESPECIAL	124,61
P. RECAUDACION	38,97

TABLA DEFINITIVA 2018 DORNIER PARA LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Incremento 2%

CATEGORIA	S.B. *14	P.CONVENIO *14	P.VESTUARIO *12	MTO.HERRAMIENTAS *12	P.TURNICIDAD *14
Titulado Superior	1.787,03	92,66	0,00	0,00	0,00
Titulado Medio	1.717,35	92,66	0,00	0,00	0,00
Jefe 1ª	1.662,20	92,66	0,00	0,00	0,00
Jefe 2ª	1.606,91	92,66	0,00	0,00	0,00
Oficial Administrativo	1.559,67	92,66	0,00	0,00	0,00
Of.Administrativo 2ª	1.523,33	92,66	0,00	0,00	0,00
Aux. Administrativo	1.106,73	92,66	0,00	0,00	0,00
Encargado	1.523,33	92,66	0,00	0,00	0,00
Tec. Mantenimiento	1.414,96	92,66	51,46	16,84	0,00
Of. 1ª Oficios Varios	1.414,96	92,66	51,46	16,84	0,00
Of. 2ª Oficios Varios	1.271,65	92,66	51,46	16,84	0,00
Conductor Grúa	1.414,96	92,66	51,46	0,00	37,06
Inspector	1.271,65	92,66	51,46	16,84	0,00
Vigilante ORA	1.016,20	92,66	51,46	16,84	0,00

P. ASISTENCIA	1,24
P.DOMINGO	19,62
P.FESTIVO	49,54
P. FESTIVO ESPECIAL	133,80
P. RECAUDACION	41,84

Centro Grúa Zaragoza

CATEGORIA	S.B. *14	P.CONVENIO *14	P.VESTUARIO *12	MTO.HERRAMIENTAS *12	P.TURNICIDAD *14
Of.Aditivo 2ª	1.447,16	88,03	0,00	0,00	0,00
Aux. Administrativo	1.051,39	88,03	0,00	0,00	35,21
Conductor Grúa	1.344,21	88,03	48,89	0,00	35,21

P. ASISTENCIA	1,18
P.DOMINGO	18,64
P.FESTIVO	47,06
P. FESTIVO ESPECIAL	127,11
P. RECAUDACION	39,75

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 6.482

Mediante decreto de esta Alcaldía de fecha 30 de junio de los corrientes ha sido dictada resolución en cuya virtud se delega en el primer teniente de alcalde, don Pascual José Embid Bolea, la totalidad de las funciones derivadas del cargo de la Alcaldía-Presidencia, salvo las expresamente indelegables, entre los días 2 y 6 del mes de julio de 2016, ambos inclusive.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos previstos en el artículo 47.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Alagón, a 1 de julio de 2016. — El alcalde, José María Beceril Gutiérrez.

BALCONCHÁN

Núm. 6.477

Debiendo proveerse en este municipio los cargos de juez de paz titular y sustituto, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y artículo 5 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio,

de los Jueces de Paz, se abre el plazo de quince días naturales para que puedan presentar su solicitud ante este Ayuntamiento aquellas personas que les interese su nombramiento y que reúnan las condiciones siguientes:

1. Ser español, mayor de edad.
2. No estar incurso en las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en los artículos 303 y 389 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 14 del Reglamento de los Jueces de Paz.

En el supuesto de no presentarse ningún solicitante, el Ayuntamiento Pleno elegirá libremente.

Balconchán, a 24 de junio de 2016. — El alcalde, Jesús Saz Bello.

BELCHITE

Núm. 6.465

Por resolución de Alcaldía núm. 137, de fecha 28 de junio de 2016, se aprobó la resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

«Considerando que corresponde a los tenientes de alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento al alcalde en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a este para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones del alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo alcalde.

Considerando que durante 5 al 13 de julio, ambos inclusive, por vacaciones, el señor alcalde, don Carmelo Pérez Díez, se encontrará ausente del municipio.

Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO:

Primero. — Delegar en doña Isabel Casao Martínez, primera teniente de alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, durante el período del 5 al 13 de julio de 2016, ambos inclusive, por vacaciones del alcalde.

Segundo. — La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

Tercero. — El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y en todo caso cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el período de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Cuarto. — La delegación conferida en el presente decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose esta otorgada tácitamente si no se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

Quinto. — La presente resolución será publicada en el BOPZ, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Sexto. — En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas».

Lo que se publica a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Belchite, a 28 de junio de 2016. — El alcalde, Carmelo Pérez Díez.

EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 6.412

ANUNCIO de exposición pública y período voluntario de cobranza correspondiente al segundo trimestre de 2016 de la tasa por servicio de suministro de agua potable, alcantarillado y mantenimiento de contadores.

Por resolución de la alcaldesa de fecha 30 de junio de 2016 se somete a exposición pública el padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable, alcantarillado y mantenimiento de contadores correspondiente al segundo trimestre de 2016, 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.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua se encuentra expuesto al público por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.