

Categoría	Salario base mensual	Plus actividad	Plus transporte	Total anual
Telefonista	628,99	2,26	1,52	10.111,20
Aspirante	628,99		1,52	9.434,88
PERSONAL DE PRODUCCIÓN:				
Encargado de sección	23,85	3,04	1,52	11.763,22
Oficial de primera	22,77	2,82	1,52	11.204,38
Oficial de segunda	21,80	2,82	1,52	10.759,96
Ayudante	20,97	2,51	1,52	10.289,82
Peón	21,27	2,26	1,52	10.355,37
Aprendiz	20,97		1,52	9.539,71

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de Zaragoza

Núm. 7.216

RESOLUCION de 30 de abril de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2010 del convenio colectivo del sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de Zaragoza.

Vistas acta y tablas salariales para el año 2010, referidas al tercer año de vigencia del convenio colectivo del sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de Zaragoza (código de convenio 5000935), recibidas en este Servicio Provincial el día 31 de marzo de 2010, requerida subsanación con fecha 1 de abril y aportada ésta el 29 de abril, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 30 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

ACTA

En Zaragoza, a 22 de enero de 2010. — Reunidos los componentes de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la provincia de Zaragoza, acuerdan:

Primero. — Aprobar las tablas salariales provisionales del año 2010, una vez revisadas de acuerdo con lo dispuesto en el convenio, que supone aplicar un 1% sobre las tablas definitivas de referencia del año 2009.

Segundo. — Remitir la presente acta, con las tablas anexas, a la autoridad laboral, para su registro y publicación.

Representación empresarial: Don José María Torralba Gimeno (DNI 17.868.097-H), don Félix S. Escobar Bentué (DNI 17.708.451-S) y don Alber to García Calvo (DNI 16.919.526-J).

Representación de los trabajadores: Don Dionisio Monzón Escudero (UGT) (DNI 25.442.854) y don Emilio Alloza Díez (CC.OO.) (DNI 17.135.680).

Firman la presente acta en prueba de conformidad las personas indicadas.

ANEXO

Tablas salariales 2010, incrementadas en el 1%

Categoría	Mensual	Anual
Mozo	666,40	9.996,00
Mozo especialista	724,45	10.866,75
Camarista	724,45	10.866,75
Conductor repartidor	724,45	10.866,75
Ayudante de mostrador de segunda	633,30	9.499,50
Ayudante de mostrador de primera	637,48	9.562,20
Dependiente de segunda	724,45	10.866,75
Dependiente de primera	753,31	11.299,65
Auxiliar administrativo de segunda	637,48	9.562,20
Auxiliar administrativo de primera	695,56	10.433,40
Oficial administrativo	753,31	11.299,65
Contable	782,47	11.737,05

—Quebranto de moneda, 15 euros.

—Plus de transporte, 50,86 euros.

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (REICAZ)

Núm. 7.222

RESOLUCION de 29 de abril de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (REICAZ).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (REICAZ) (código de convenio 5004452),

suscrito el día 16 de abril de 2010 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 28 de abril de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 29 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

II CONVENIO COLECTIVO DEL REAL E ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE ZARAGOZA

I.- CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Objeto. Ambito funcional.* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos.

Art. 2.º *Ambito territorial.* — El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, en la provincia de Zaragoza (en adelante también REICAZ).

Art. 3.º *Ambito personal.* — Este convenio afectará a todos los trabajadores integrantes en la plantilla del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, exceptuando al personal directivo o gerencial.

Art. 4.º *Ambito temporal.* — Entrará en vigor el día de su firma siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2011. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Art. 5.º *Denuncia.* — Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio colectivo el primer mes del año 2012, por lo que el presente convenio se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes, ni a la autoridad laboral.

Art. 6.º *Comisión paritaria.* — Para entender de cuantas cuestiones derivan de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de la empresa (decano y secretario) y dos de los trabajadores (delegado de personal y otro trabajador designado). Se reunirán a requerimiento de cualquiera de las partes, bastando un preaviso escrito de quince días.

A efecto de notificaciones, la comisión paritaria tiene su sede en el REICAZ.

Art. 7.º *Absorción y compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

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

Art. 8.º *Garantías personales.* — Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que excedan las establecidas en este convenio, tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

II.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 9.º *Grupos profesionales.* — Se reconoce en el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza la existencia de los siguientes grupos profesionales: Grupo 0. Gerente, con las funciones directivas recogidas en el artículo 133 del Estatuto del REICAZ y excluido del ámbito personal del convenio.

Grupo 1. Personal titulado de grado superior.

Grupo 2. Personal titulado de grado medio.

Grupo 3. Personal administrativo: administrativos y auxiliares.

Grupo 4. Oficios varios: jefe mantenimiento, conserje y ayudante.

Se utiliza como referencia de la prestación debida el contenido de las categorías profesionales preexistentes, siendo meramente enunciativas, y no suponiendo la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del REICAZ no lo requieren.

III.- RETRIBUCIONES

Art. 10. *Retribuciones.* — Por la expresión retribución o remuneración utilizada en el texto de este convenio colectivo se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Art. 11. *Conceptos retributivos a efectos legales.* — En la estructura de las retribuciones de los trabajadores del REICAZ, se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumerarán.

Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional (art. 12).

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- A) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Productividad (art. 16).
- B) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de marzo, junio, octubre y diciembre (art. 13).
- C) Personales:
 - Plus “ad personam” (art. 14).
- D) De puesto de trabajo:
 - Complemento por nocturnidad (art. 17).
 - Funcional (art. 15).

Art. 12. *Salario base.* — Las retribuciones básicas del personal del REICAZ para el año 2010 serán las reflejadas en la tabla salarial adjunta de este convenio, que son el resultado de aplicar el 1,5% a las tablas salariales preexistentes. Para el año 2011 las tablas salariales se incrementarán en el porcentaje de incremento interanual del índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 2010, más un 0,5%.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.* — Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, junio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre el salario base de este acuerdo y los complementos “ad personam”, si los hubiere.

Art. 14. *Plus “ad personam”.* — Se reconocen los pluses “ad personam” existentes de forma individual y expresamente reconocidos en nómina a la entrada en vigor del presente convenio colectivo con un máximo de seis trienios y por una cuantía de 25 euros mensuales.

Art. 15. *Plus funcional.* — Se reconoce un plus funcional por puesto de trabajo, no consolidable, inherente al desarrollo de las funciones de Secretaría del Decano, Secretaría de Gerencia y Coordinación Departamento del Turno de Oficio, en cuantía de 90 euros al mes brutos a jornada completa.

El presente plus sustituye al plus de productividad respecto de aquellos trabajadores que lo han venido cobrando en nómina con anterioridad, vinculado al desempeño de determinadas funciones, dejándose de percibir en el caso de aquellos que no desempeñen las funciones correspondientes para su devengo.

Art. 16. *Plus de productividad.* — Pendiente la valoración de los puestos de trabajo existentes en el REICAZ, la comisión paritaria estudiará la posibilidad de establecer en el futuro un concepto de productividad variable, vinculado a la mayor calidad y cantidad de trabajo, sobre la actividad normalmente exigible.

Art. 17. *Plus de nocturnidad.* — Se fija un plus por trabajo nocturno en la cuantía del 20% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas del día siguiente.

Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas en horario nocturno, excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a la jornada completa.

Art. 18. *Plus de vacaciones.* — El personal que por razones organizativas o productivas del REICAZ no pueda disfrutar de las vacaciones en las condiciones reconocidas en el presente convenio será compensado con un plus de vacaciones en cuantía de 104,65 euros.

Art. 19. *Plus de transporte.* — Por el concepto de plus de transporte se abonará en el 2010 a cada trabajador 72,99 euros mensuales, durante once meses. Dicho plus se abonará completo con independencia de la duración y forma de la jornada, y se revalorizará en el 2011 en el mismo porcentaje que experimente el billete de autobús urbano de Zaragoza durante el año 2011.

Art. 20. *Viajes y dietas.* — Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de 39,56 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 75,17 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Art. 21. *Horas extraordinarias.* — Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria que se realice, se incrementará con un 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

IV.- JORNADA DE TRABAJO, DISTRIBUCION Y VACACIONES

Art. 22. *Jornada de trabajo.* — La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.760 horas anuales, equivalente a cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, reflejada en el calendario laboral.

En la semana de las fiestas del Pilar para Zaragoza capital, o en las fiestas mayores de cada localidad, en su caso, la jornada de trabajo será continuada o por turnos, de forma que el trabajador reducirá la jornada de trabajo a la mitad y ésta se realizará de forma continuada. Cuando exista imposibilidad manifiesta de reducir la jornada, se compensará con 2 días de permiso retribuido, el tiempo proporcional en que no ha podido reducirse o con descanso retribuido en atención al crédito individual de cada trabajador afectado.

Art. 23. *Distribución irregular de la jornada.* — El REICAZ, por razones organizativas o productivas que exijan una modificación temporal y puntual

del horario y jornada pactada, podrá solicitar voluntarios para atender actividades en sábado, festivos o fuera de horario; si no los hubiera, el REICAZ podrá designar a quien fuera necesario, sin perjuicio de la oportuna compensación por tiempo de trabajo equivalente con carácter preferente o la compensación económica equivalente con carácter subsidiario. La compensación por tiempo de trabajo respecto de las horas prestadas en sábados y festivos se incrementarán en un 40% de tiempo.

En el caso anterior, si la jornada en sábado o festivos fuera de mañana y tarde, la empresa abonará al trabajador afectado un bono de comida, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Por necesidades productivas, organizativas o técnicas podrá pactarse una distribución de la jornada que permita la reducción de horas/días, creándose una bolsa de horas a favor o en contra y un aumento correlativo de horas/día, compensando la jornada anual, conforme al calendario laboral pactado y vigente, llevando al efecto una ficha tipo individual por cada trabajador en computo anual (crédito individual), cuyo saldo horario, si es favorable al trabajador, se concretará y liquidará, en su caso, mediante días libres, el 30 de junio y el 30 de noviembre.

Art. 24. *Jornada continuada en verano.* — Siempre que las necesidades productivas u organizativas del REICAZ lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre y en Navidad.

Art. 25. *Vacaciones.* — Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y comprenderán, al menos, veintidós días laborables. Solamente a los efectos de aplicación de este artículo se computarán como laborables los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excluyendo los catorce festivos no recuperables.

Se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de verano.

V.- CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Art. 26. *Declaración y tipicidad.* El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y del REICAZ.

La Junta de Gobierno del Colegio de Abogados podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Junta de Gobierno o a la Comisión Permanente del REICAZ, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente código de conducta laboral.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El REICAZ dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o hasta que la sanción devenga firme.

Art. 27. *Graduación de las faltas.* — Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Art. 28. *Faltas leves.* — Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta dos ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia o impuntualidad al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por un período breve de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable o con los que trabaje, derivados del mal uso.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los abogados o ciudadanos que se presenten en el REICAZ.
- g) No comunicar al REICAZ los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o al Colegio.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador, que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento injustificado de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas, servicios o cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los abogados o los ciudadanos dentro de la jornada de trabajo.
- l) Los meros indicios de embriaguez o consumo de drogas, aun por una sola vez.

l) La negligencia o desidia en el trabajo.

Art. 29. *Faltas graves*. — Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de dos ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a tres días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración al REICAZ.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo en más de una ocasión, causando con ello, un perjuicio al servicio o provocando la espera de abogados o ciudadanos.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas, los servicios o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de los compañeros de trabajo, manteniendo una imagen adecuada a la imagen institucional del REICAZ, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte del mismo.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas, servicios o cosas.

i) La realización sin previo consentimiento del REICAZ de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo ocasional para usos propios o ajenos del sistema informático, internet, correo electrónico u otro medio material o intelectual del REICAZ, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo o un deterioro para la imagen institucional del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

Art. 30. *Faltas muy graves*. — Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o alternos en el período de un mes o cinco días alternos o consecutivos en el período de dos meses, de libre elección en el cómputo del último año.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de cualquier bien del REICAZ; a los compañeros de trabajo; a los abogados o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del REICAZ.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en incapacidad temporal el trabajador por cualquiera de las causas legalmente señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena que sean incompatibles con la misma. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La negativa injustificada a la realización del servicio, el abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable al REICAZ y a su imagen corporativa, a los abogados, a los compañeros de trabajo o pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El incumplimiento de la “Circular sobre confidencialidad y deber de secreto del REICAZ”, comunicada a todos los trabajadores del Colegio el 26 de noviembre de 2008, que se incorpora como Anexo al convenio.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal al REICAZ.

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

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, abogados o terceras personas.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implique perjuicio notorio para el Colegio, para su imagen corporativa, para los compañeros de trabajo, para los abogados, o para cualquier tercero presente en el REICAZ.

l) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

ll) El abuso de autoridad.

m) Cualquier comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos del cual derive un perjuicio que pueda ser considerado acoso laboral.

Art. 31. *Sanciones*. — Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Junta de Gobierno o por la Comisión Permanente del REICAZ, por la comisión de las faltas señaladas, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.

— Despido.

Art. 32. *Prescripción*. — Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

VI.- MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES.

Art. 33. *Licencias retribuidas*. — La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete días naturales. Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

El trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con el REICAZ, tendrá derecho a un día por asuntos propios.

En los casos de permiso retribuido por hospitalización de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá disfrutar el permiso a lo largo de la hospitalización.

Art. 34. *Licencias no retribuidas*. — El trabajador, previo acuerdo con el REICAZ, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo hasta un máximo de dos meses.

Art. 35. *Control de absentismo e incapacidad temporal*. — En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, exclusivamente para la primera situación de incapacidad temporal, no siendo aplicable para los sucesivos procesos de incapacidad temporal.

No obstante, en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o cualquier otra contingencia que conlleve hospitalización o cuando se superen los veinte días de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, con efectos retroactivos al primer día de la misma y hasta un límite máximo de nueve meses.

Art. 36. *Mejoras voluntarias*. — Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez, así como de fallecimiento, derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el REICAZ suscribirá la correspondiente póliza de seguro por un importe de 25.000 euros.

Art. 37. *Formación y promoción profesional*. — El REICAZ acepta el compromiso social de realizar la formación de su personal. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La comisión paritaria del REICAZ adquiere las siguientes responsabilidades:

A) Valorar la situación actual.

B) Desarrollar un estudio de los planes formativos a largo plazo.

El REICAZ favorecerá en la medida de sus posibilidades la asistencia a cursos de formación, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores y posibilitar su promoción profesional.

Art. 38. *Contratos eventuales*. — Los contratos eventuales realizados al amparo del artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Art. 39. *Contrato de relevo*. — Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, el REICAZ vendrá obligado a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 40. *Finalización de contratos*. — Aquellos trabajadores del REICAZ afectados por el presente convenio cuyos contratos de duración superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica alguna, percibirán, en concepto de indemnización, siete días de su salario base por año completo de servicio, o la parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 41. *Políticas de igualdad.* — Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo.

Art. 42. *Derechos de representación legal y sindical.* — En materia de derechos de representación legal y sindical, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por acuerdo entre los representantes legales y la dirección del REICAZ, se podrá acumular en su caso, el crédito horario en una o más personas.

La representación legal podrá acumular, en un trimestre natural, el crédito mensual de horas establecido por el Estatuto de los Trabajadores, distribuyendo las mismas en función de necesidades derivadas de su actividad representativa.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera (solución extrajudicial de conflictos laborales). — Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a los trabajadores y al REICAZ incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el II ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Segunda (revisión índice de precios al consumo). — La revisión de salarios prevista en este convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero del año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

La diferencia que resulte entre el índice de precios al consumo real y el índice de precios al consumo pactado en este convenio se abonará en una sola paga, dentro del mes siguiente a aquel en que se conozca el índice de precios al consumo real resultante en cada anualidad, y a efectos de su percepción económica afectará exclusivamente al salario base de este convenio.

CLÁUSULA TRANSITORIA

Para el desarrollo del contenido y límites funcionales de los grupos profesionales, en el REICAZ se tendrá en cuenta necesariamente y se partirá de las categorías profesionales preexistentes y de las exigencias funcionales básicas desarrolladas hasta el momento.

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

	Salario mensual	Salario anual
I. Titulado superior	1.390,73	22.251,68
II. Titulado grado medio	1.195,14	19.122,24
III. Personal administrativo:		
Jefe de primera	1.155,88	18.494,08
Programador informático	1.155,88	18.494,08
Jefe de segunda	1.118,09	17.889,44
Oficial de primera administrativo	1.079,09	17.265,44
Oficial de segunda administrativo	1.040,94	16.655,04
Auxiliar administrativo	848,18	13.570,88
IV. Oficios varios		
Jefe de mantenimiento	1.079,09	17.265,44
Operario de mantenimiento	886,78	14.188,48
Conserje y ayudante	830,96	13.295,36

PLUSES Y DIETAS:

Plus de transporte (11 meses), 72,99 euros.

Plus funcional, 90 euros.

Plus de vacaciones, 104,65 euros.

Plus salarial de fidelidad, 23,49 euros.

Dietas (comida fuera de domicilio), 39,56 euros.

Dietas (comida y pernoctar), 75,17 euros.

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

COMARCA DE TARAZONA Y EL MONCAYO

Núm. 8.027

Mediante resolución núm. 132/2010, de fecha 17 de mayo de 2010, 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, así como del servicio de ayuda a domicilio para personas mayores dependientes, correspondientes al mes de abril del ejercicio 2010. 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 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, 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:

a) Período voluntario: Desde el 16 de mayo de 2010 hasta el 16 de julio de 2010.

b) 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:

a) Oficinas generales de la Comarca (sitas en avenida de la Paz, 6, portal 8, local 1), de lunes a viernes, de 9.00 a 14.00 horas.

b) En las oficinas de Ibercaja y de Caja de Ahorros de la Inmaculada (CAI).

Tarazona, 18 de mayo de 2010. — El presidente, Francisco José Lamata Gómez.

COMARCA DE VALDEJALON

Núm. 8.316

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2009 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

La Almunia de Doña Godina a 26 de mayo de 2010. — El presidente, Jesús Isla Subías.

FUENTES DE EBRO

Núm. 8.314

Por resolución de Alcaldía de fecha 25 de mayo de 2010 se adjudicó definitivamente el contrato del servicio de actuaciones de orquestas y discomóviles los días 14 y 15 de mayo; 28 de agosto; 28, 29 y 30 de septiembre y 1 y 2 de octubre de 2011. Lo que se publica a los efectos del artículo 138 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Resumen de la adjudicación:

1. Entidad adjudicadora:

- Organismo: Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.
- Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- Número de expediente: 6/2010.

2. Objeto del contrato:

- Tipo de contrato: Servicios.
- Descripción del objeto: Actuaciones de orquestas y discomóviles los días 14 y 15 de mayo; 28 de agosto; 28, 29 y 30 de septiembre y 1 y 2 de octubre de 2010.

3. Tramitación y procedimiento:

- Tramitación: Urgente.
- Procedimiento: Negociado.
- Precio del contrato: 59.800 euros, más 10.764 euros de IVA.

5. Adjudicación definitiva:

- Fecha: 25 de mayo de 2010.
- Contratista: Félix Cartagena, S.L.
- Nacionalidad: Española.

Fuentes de Ebro a 25 de mayo de 2010. — La alcaldesa, María Pilar Palacín Miguel.

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 8.301

ANUNCIO relativo a la admisión de aspirantes a la convocatoria de una plaza de oficial de mantenimiento, vacante en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina (Zaragoza).

Por resolución 293/2010, de 12 de mayo de 2010, de conformidad con lo previsto en las bases de la convocatoria efectuada por este Ayuntamiento para la provisión por concurso-oposición libre de una plaza de oficial de mantenimiento, vacante en la plantilla del personal laboral, publicadas en el "Boletín Oficial del Estado" número 88, de fecha 12 de abril de 2010, y en el BOPZ número 57, de fecha 12 de marzo, y número 63, de 19 de marzo de 2010 (corrección de errores), esta Concejalía-Delegada, en virtud de resolución de 2 de julio de 2007, en la que se efectuaba delegación de las competencias en materia de personal de forma genérica en el concejal delegado de Economía, Hacienda y Personal,

RESUELVE:

Primero. — Aprobar la siguiente lista de admitidos y excluidos al proceso selectivo anteriormente indicado, con expresión de las causas que han motivado la exclusión: