

En el mismo plazo de quince días señalado podrá formular oposición a la adopción de la medida cautelar de suspensión de la prestación, alegando por escrito lo que estime procedente, conforme a lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Zaragoza, 16 de diciembre de 2008. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

## Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza

Núm. 1.489

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes para declarar la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que se relacionan en anexo y que son instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar, por escrito, lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de publicación del presente en el BOPZ.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar pruebas, se dictarán las oportunas resoluciones.

Zaragoza, 27 de enero de 2009. — El jefe provincial de Tráfico, Eduardo Checa Zavala.

### ANEXO

#### Relación de expedientes

Número de expediente, conductor, DNI/NIF, localidad y fecha

50/00837/PV. FRANCISCO RAMON VILLUENDA POLO. 17.702.092. ZARAGOZA. 15-01-2009.

## Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo

Núm. 1.201

*ANUNCIO relativo a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de la variante de línea aérea 15 kV "Lécera" e instalación de un seccionador teledemandado para suministro a EDAR, en el término municipal de Lécera (Zaragoza) (ZA-AT0117/08).*

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas, aprobado por Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado a petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para realizar una variante de un tramo de la línea aérea 15 kV "Lécera" e instalación de un seccionador teledemandado en la misma, situada en el término municipal de Lécera (Zaragoza), destinada a dotar de suministro a EDAR, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don David Gavín Asso, con presupuesto de ejecución de 28.474,72 euros.

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar la instalación y aprobar el proyecto de ejecución de la misma, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º El plazo de puesta en marcha deberá ser de un año, a partir de la fecha de la presente notificación.

2.º El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

3.º La instalación habrá de ejecutarse de acuerdo con las características y detalles constructivos consignados en el proyecto que ha servido de base para la tramitación del expediente, y en todo caso dentro de las normas reglamentarias.

La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

#### Características de la instalación

Variante de línea eléctrica aérea "Lécera":

Origen: Apoyo núm. 22, existente, de la línea aérea "Lécera".

Final: CT Z04190 "Lécera núm. 5".

Longitud: 81 metros.

Recorrido: Término municipal de Lécera.

Tensión: 15 kV.

Circuitos: Uno, trifásico.

Conductores: LA-56.

Apoyos: Metálicos.

Seccionador teledemandado:

Tipo: PM6, modelo S3.

Tensión nominal: 24 kV.

Intensidad nominal: 400.

En el apoyo soporte se instalarán autoválvulas 24 kV y 10 kA, tres a cada lado del seccionador.

Emplazamiento: Apoyo núm. 7, existente, de la línea 15 kV "Lécera".

Zaragoza, 16 de enero de 2009. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 1.203

*ANUNCIO relativo a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de cambio de emplazamiento del centro de transformación Z15293 "Sierra de Luna núm. 2 polígono" y su acometida aerosubterránea, a 17 kV, en Sierra de Luna (Zaragoza) (ZA-AT0116/08).*

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas, aprobado por Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para instalar un centro de transformación de tipo interior, de 630 kVA, y su acometida subterránea, a 17 kV, situado en Sierra de Luna, en polígono 1, parcela 15, y destinado a atender la demanda de energía eléctrica en la zona, sustituyendo al actual CT, que se desmontará, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don Pablo Bernad Conde, con presupuesto de ejecución de 42.653,93 euros.

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar la instalación y aprobar el proyecto de ejecución de la misma, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º El plazo de puesta en marcha deberá ser de un año a partir de la fecha de la presente notificación.

2.º El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

3.º La instalación habrá de ejecutarse de acuerdo con las características y detalles constructivos consignados en el proyecto que ha servido de base para la tramitación del expediente, y en todo caso dentro de las normas reglamentarias, en lo que hace referencia exclusivamente a media tensión. La parte correspondiente a baja tensión deberá comunicarse conforme a la reglamentación vigente.

La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

#### Características de la instalación

Acometida: Línea aerosubterránea de 265 metros (240 metros aéreos y 25 metros subterráneos), con origen en apoyo núm. 1, existente, de la línea "Varluenga. Derivación a CT, Sierra de Luna núm. 2, polígono", y final en el nuevo CT Z15293 "Sierra de Luna núm. 2 polígono", estando formada por conductores 3 x 1 x 150 mm<sup>2</sup> Al, 12/20 kV, en zanja.

Centro de transformación:

Potencia: 630 kVA.

Tensiones: 17/0,380/0,220 kV.

Tipo: Superficie prefabricada aislada, con conjunto prefabricado monobloque 2L1P de celdas metálicas aisladas con SF6, que contendrá la armadura eléctrica de alta tensión, y un transformador trifásico de 630 kVA.

Zaragoza, 15 de enero de 2009. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

## Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Zaragoza Deporte Municipal, S.A.**

Núm. 924

*RESOLUCION de 12 de enero de 2009 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 Zaragoza Deporte Municipal, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Zaragoza Deporte Municipal, S.A. (código de convenio 5003012), suscrito el día 30 de septiem-

bre de 2008 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 19 de diciembre de 2008, 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, 12 de enero de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

## TEXTO DEL CONVENIO

### CAPÍTULO I

#### CONDICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º *Ambito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal que trabaja y percibe su salario con cargo al presupuesto y a la tesorería de la sociedad municipal, Zaragoza Deporte Municipal, S.A. (en adelante la Sociedad).

##### Art. 2.º *Ambito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

##### Art. 3.º *Denuncia.*

La denuncia se efectuará con un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

##### Art. 4.º *Prórroga.*

Denunciado o no el convenio según lo previsto en el artículo anterior, y mientras se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido salvo en lo que se refiere a los capítulos VI y VII, en que se estará a lo dispuesto por el Consejo de Administración de la Sociedad para cada año, y en lo que afecte al calendario laboral, en que se estará a lo aprobado por los órganos competentes sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

##### Art. 5.º *Ambito de igualdad.*

Las partes se comprometen en el ámbito de su competencia y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales o tipo de contratación o jornada.

### CAPÍTULO II

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

##### Art. 6.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por el consejero-delegado de la Sociedad, en representación de ésta, y por el representante legal de los trabajadores.

La comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año, convocando la reunión con diez días de antelación, y de forma extraordinaria a propuesta de alguna de las partes, convocando la reunión con una semana de antelación. La convocatoria será cursada por el presidente de la comisión.

La Presidencia de la comisión de seguimiento la ostentará el consejero-delegado y la Secretaría el representante de los trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

##### Art. 7.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando no obstante subordinados a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación laboral vigente.

##### Art. 8.º *Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

##### Art. 9.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

##### Art. 10. *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

## CAPÍTULO IV

### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

#### Art. 11. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para personal al servicio de la sociedad municipal será de 1.580 horas de cómputo anual o la parte correspondiente a los meses del contrato, que se prestarán a razón de treinta y cinco horas semanales como jornada normalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El horario laboral común será de 8.00 a 15.00 horas.

Por las características peculiares de los centros de trabajo en que prestan sus servicios los trabajadores y de los acontecimientos de toda índole que se celebran en los mismos, la jornada laboral podrá ser modificada en función de las necesidades del servicio en los términos establecidos en la legislación vigente.

El personal que realice una jornada normalizada, no así los que desempeñen una jornada reducida, disfrutará de una pausa dentro de la misma de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo, dentro de la jornada laboral.

Los que realicen una jornada de al menos cinco horas, disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un período de quince minutos, en iguales condiciones y con los mismos requisitos establecidos con anterioridad.

#### Art. 12. *Calendario laboral.*

Durante los años de vigencia de este convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los mismos que fije el calendario laboral de Zaragoza decretado por el Gobierno de Aragón.

A lo largo del año, el personal de la Sociedad tendrá derecho a disfrutar de doce días de permiso por asuntos particulares, pudiéndolos disfrutar a su conveniencia cuando las necesidades del servicio lo permitan y con la autorización de la dirección.

Además de los doce días de permiso por asuntos particulares, el personal de la Sociedad tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cuando por razones de servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente, pudiendo disfrutar cada trabajador de un máximo de seis días en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 15 de enero siguiente.

El personal que por las específicas peculiaridades de su cometido deba prestar servicio en los días que vienen recogidos en el calendario laboral como inhábiles, será compensado mediante el disfrute de un día de permiso, señalados por el trabajador con la conformidad de la dirección.

#### Art. 13. *Flexibilidad de jornada.*

Con carácter general el personal de la Sociedad podrá flexibilizar hasta una hora su jornada laboral.

El horario será de 7.30 a 15.30, siendo de permanencia obligatoria de 8.30 a 14.30 horas, completando el resto de la jornada en cómputo diario o semanal.

#### Art. 14. *Vacaciones anuales.*

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará, salvo casos excepcionales, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siendo de veinticinco días hábiles. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo, excepto en aquellos departamentos que no pueda realizarse en esta fecha por sus específicas peculiaridades.

Cuando la licencia reglamentaria se disfrute partida, podrán efectuarse un máximo de tres particiones (cuatro períodos), con períodos mínimos de disfrute de cinco días consecutivos, con la obligación de prestar servicio entre períodos un mínimo de cinco días y con la obligación de que uno de ellos sea disfrutado entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. La dirección podrá fijar dos semanas consecutivas de vacaciones en el período anteriormente indicado, siendo el resto de libre elección del trabajador.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo por matrimonio, los días de asuntos particulares y aquellas excepciones que se establezcan con motivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

#### Art. 15. *Permisos.*

El personal de la sociedad podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y períodos de tiempo relacionados a continuación, manteniendo el derecho a remuneración con las justificaciones que en cada caso se establezcan:

##### A) Fallecimiento:

a) Hasta cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, padres, hijos y hermanos, tutor/tutelado, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días en razón de la distancia y a las circunstancias personales.

b) Hasta tres días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho y cuñados, susceptibles de ampliación hasta un máximo de ocho días en razón de la distancia y a las circunstancias personales.

##### B) Enfermedad grave:

a) Hasta siete días, que serán de elección del trabajador, por enfermedad grave (o necesidad acreditada de recibir los cuidados del trabajador) del cón-

yuge o pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, padres, hijos y hermanos, tutor/tutelado, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

b) Hasta tres días, que serán de elección del trabajador, por enfermedad grave de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho y cuñados, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

C) Hijos prematuros:

El personal de la Sociedad tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

D) Técnicas de fecundación asistida:

El personal de la Sociedad tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo para recibir atención médica y para someterse a pruebas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

E) Exámenes prenatales:

El personal de la Sociedad tendrá permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

F) Acompañamiento al médico a hijos y parientes primer grado:

El personal de la Sociedad tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo durante el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años, o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

G) Hijos discapacitados:

El personal de la Sociedad tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo durante el tiempo necesario para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

H) Permiso por paternidad:

Los trabajadores de la Sociedad tendrán derecho, por nacimiento de hijo, a un permiso de un mes de duración, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento.

El permiso podrá disfrutarse íntegramente en el caso de que el hijo nazca sin vida o no cumpla los requisitos del artículo 30 del Código Civil.

Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

I) Dos días por traslado del domicilio habitual.

J) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Un día por bautizo y primera comunión, de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Zaragoza.

Estos permisos podrán disfrutarse por todos los trabajadores cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

K) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Los supuestos en que se concederá permiso por esta causa son por asistencia a procedimientos judiciales, ejercicio de cargo público y ejercicio del derecho de voto en elecciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y del derecho a sufragio.

L) El día de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal en centros oficiales, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo.

M) Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias del trabajo que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del trabajador.

N) Permiso solidario:

El personal de la Sociedad podrá ausentarse hasta un máximo de quince días naturales, que en ningún caso podrán ser superiores a la mitad de la duración total del tiempo de ausencia, percibiendo las retribuciones mensuales correspondientes al citado período, para realizar trabajo solidario en una ONG legalmente constituida. La solicitud deberá ser autorizada expresamente por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Cuando el trabajo solidario venga determinado por el hecho de producirse catástrofes y/o situaciones de emergencia, el trabajador tendrá derecho a ausentarse de inmediato, en los términos previstos en este artículo, previa comunicación al Gerente de la Sociedad, quien informará al Consejo de Administración al efecto de formalizar el permiso del trabajador.

Estos permisos serán comunicados a la dirección y serán concedidos automáticamente, siempre que la justificación oportuna se adjunte al parte de ausencia. De no aportarse dicha justificación, se considerará como días de permiso por asuntos particulares. Excepto los relacionados en los párrafos M) y N), cuya concesión no será automática, debiendo garantizarse tanto la igualdad en el acceso a la formación como la adecuada atención al trabajo habitual.

Art. 16. *Licencias.*

Las licencias del personal laboral sometido a este convenio se ajustarán en su contenido y régimen, a lo previsto, con carácter general, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la Ley 32/1984, y demás disposiciones concordantes en la materia.

a) Licencia por matrimonio: Por razón de matrimonio propio, los trabajadores de la Sociedad tendrán derecho a una licencia de quince días naturales que podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo las vacaciones.

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior, aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años de convivencia estable con otra persona y un año de relación laboral con la Sociedad.

Se reconocerá, en relación a la licencia por convivencia, el tiempo convivido con anterioridad al ingreso en la Sociedad.

En el caso de que se contraiga nuevo matrimonio o se consolide una nueva relación de convivencia cumpliendo los requisitos exigidos, se tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

b) Licencia por maternidad, paternidad y lactancia: El permiso por maternidad tendrá una duración veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas por parto múltiple, familias monoparentales, hijos con discapacidad o por cada hijo a partir del tercero.

La duración del permiso por maternidad se incrementará a veintiuna semanas en el año 2010 y a veintidós en el año 2011, manteniendo la ampliación para los colectivos citados en el párrafo anterior.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de permiso.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del trabajador.

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha de alumbramiento, se acompañará a la baja una fotocopia de la inscripción en el libro de familia, acreditando el nacimiento, en el Registro General de la Sociedad.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso de maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, a tiempo parcial o completo, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En todo caso, si una vez agotado el período total de licencia, la trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el permiso tendrá la misma duración y características que el supuesto de alumbramiento.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento de los padres/madres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar más de un viaje al país de origen del adoptado.

• Protección del embarazo: Asimismo, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal a la dirección.

• Lactancia: Asimismo, la mujer tendrá derecho a una pausa de una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. El derecho a la pausa o reducción de jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, y siempre que no haga uso de él la madre.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, se podrá optar por acumular la hora de lactancia al permiso de maternidad.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

c) Licencia sin sueldo: Podrá concederse por la dirección. La duración máxima de esta licencia es de tres meses cada dos años. No tendrán derecho a esta licencia los trabajadores con contrato temporal.

d) Licencias por enfermedad y accidente: Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias con plenitud de derechos económicas.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora de la Sociedad víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras de la Sociedad víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

#### Art. 17. *Disminución de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado legal un menor de 12 años, o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividad retribuida o aquellos que tengan a su cargo ancianos con dificultad para valerse por sí mismos, y necesiten de ayuda para desarrollar su actividad normal, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo, hasta un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho, el trabajador que 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 disminución de la jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del trabajador. No obstante, si dos trabajadores o más trabajadores solicitan este derecho a la dirección, está podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

Los trabajadores de la Sociedad, para atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, dentro del período de un año, tendrán derecho a solicitar una única reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso de enfermedad grave recogido en el artículo 17 B), apartado a).

En el supuesto de que varios familiares del sujeto causante fueran trabajadores de la sociedad con derecho a esta reducción de jornada, podrán disfrutar de la misma repartiendo su tiempo de duración entre ellos y respetando, en todo caso, el plazo máximo.

El derecho a una nueva reducción se generará una vez transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de la jornada de trabajo hasta la mitad de jornada, con la disminución proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto de trabajo, los trabajadores de la Sociedad podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, con disminución proporcional de las retribuciones.

## CAPÍTULO V

### PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### Art. 18. *Promoción.*

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la sociedad de ascender de una categoría inferior a otra superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto. La Sociedad adoptará las medidas e instrumentos necesarios para que la promoción de sus trabajadores se consolide como un importante activo de su política de recursos humanos y gestión de personal.

En las pruebas de promoción interna podrá participar el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad estén en posesión de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria del puesto de trabajo correspondiente.

#### Art. 19. *Formación del personal al servicio de la Sociedad.*

1. La formación del personal al servicio de la Sociedad es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de la sociedad.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La actualización de los trabajadores en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

b) El perfeccionamiento de los trabajadores en los aspectos de la actividad no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

c) La formación del personal de la sociedad se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad. Se elaborará con carácter anual un plan formativo para los trabajadores de la Sociedad en el que se detallaran los aspectos o contenidos a desarrollar. En la elaboración de dicho plan intervendrán el consejero delegado y el representante legal de los trabajadores de la Sociedad.

La Sociedad apostará por el impulso de la formación específica y de reciclaje para todos los trabajadores, facilitándoles la asistencia a cursos un mínimo de veinticinco horas anuales, siempre que ello sea posible.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES

Art. 20. Las retribuciones finales de los trabajadores de la sociedad para 2008 son las que figuran en el anexo I, anexo II y anexo III del presente convenio. No obstante, cualquier cantidad a percibir por los trabajadores que figure en este convenio, será susceptible de modificación, si bien deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad las recogidas en los anexos I y II.

Las retribuciones finales para 2009, 2010 y 2011, serán las que resulte de aplicar el IPC de cada año, a las cantidades percibidas el año anterior.

#### Art. 21. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán en junio y en diciembre junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será el resultado de dividir el total anual retributivo asignado a cada categoría profesional por catorce mensualidades.

#### Art. 22. *Horas extraordinarias.*

Con carácter general, queda prohibido realizar horas extraordinarias; ello no obstante, el consejero delegado de la Sociedad podrá autorizar, en caso de necesidad, la realización de horas extraordinarias, dando cuenta de las mismas al Consejo de Administración. En este supuesto, sólo se abonarán hasta un máximo de cincuenta horas al año.

Las horas que, en su caso, excedan del número de cincuenta podrán ser compensadas en tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria si se realizan en jornada laboral, y a razón de dos horas por cada una de las realizadas en festivo o en horario nocturno.

La cuantía de las horas extraordinarias realizadas en jornada laboral, en festivo y en horario nocturno viene determinada en el anexo II del presente convenio.

#### Art. 23. *Plus de festividad.*

Este plus va destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral, en días festivos e inhábiles, y su cuantía será de 45,78 euros por día festivo.

Para los años 2009 a 2011 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que las retribuciones.

#### Art. 24. *Anticipos.*

La sociedad podrá conceder, previa autorización del consejero delegado, anticipos al personal de hasta 10.000 euros, que serán deducibles en un máximo de treinta y seis mensualidades.

No podrá concederse ningún anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior.

#### Art. 25. *Estructura de la nómina.*

La nómina estará estructurada por los siguientes conceptos: Nombre y apellidos, categoría profesional, salario base, antigüedad, plus de convenio y valoración de los puestos de trabajo.

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir entre catorce el total de las retribuciones finales negociadas.

Para los años 2009 a 2011 estos conceptos se incrementarán de acorde con el IPC del año correspondiente.

#### Art. 26. *Gratificación por permanencia.*

Para los años 2008 a 2011 se establece una gratificación por permanencia y promoción profesional a todos los trabajadores de la Sociedad que perciban trienios, debiendo para ello tener una antigüedad superior a tres años, gratificación que se percibirá anualmente en el mes de octubre y por el siguiente importe inicial:

- Gerente/jefe de administración y contabilidad: 13,28 euros.
- Jefe de programas y actividades/director instalación: 19,91 euros.
- Jefe mantenimiento/coordinadores/secretaría/jefe unidad: 33,18 euros.
- Administrativo: 59,72 euros.

En los años 2009, 2010 y 2011 esta cantidad se incrementará en el IPC previsto.

## CAPÍTULO VII

### MEJORAS SOCIALES

#### Art. 27. *Fondo social.*

El salario y el fondo de la ayuda social del personal de la sociedad será revisado anualmente en el porcentaje que determine el Consejo de Administración de la Sociedad.

La Sociedad mantendrá un fondo de ayuda con carácter social para cubrir las necesidades recogidas en el presente convenio.

#### Art. 28. *Subsidio por minusválido o disminuido físico.*

La sociedad abonará mensualmente la cantidad de 130 euros por el cónyuge, pareja de hecho, persona con la que se conviva maritalmente o cada hijo a cargo del trabajador o persona sobre la que tenga la condición legal de tutor, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda.

Para minusvalías iguales o superiores al 65%, la Sociedad abonará mensualmente la cantidad de 200 euros.

Esta cantidad es independiente de cualquier otra que otorgue cualquier organismo público por este mismo concepto. No obstante, esta ayuda no alcanzará a las personas a cargo del trabajador que perciba pensión por esta causa.

La cantidad a que hace referencia el párrafo anterior se abonará desde el primer día del mes siguiente a aquél en que se presente la solicitud.

Art. 29. *Seguro de vida.*

La sociedad garantiza un seguro de vida que cubre los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento: 18.030 euros.
- b) Fallecimiento por accidente: 18.030 euros.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: 18.030 euros.
- d) Invalidez absoluta y permanente: 18.030 euros.
- e) Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.030 euros.
- f) Gran invalidez: 30.050 euros.

Estos seguros se cubrirán con la compañía que determine el Consejo de Administración de la Sociedad.

Para los años 2009, 2010 y 2011 la cantidad a percibir en los supuestos de los apartados a) al e) será de 20.000 euros y en el apartado f) será de 32.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b), c), d), e) y f), tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Art. 30. *Ayudas sanitarias.*

La sociedad establece para sus trabajadores un sistema de ayudas sanitarias, que serán abonadas en su totalidad una vez transcurrido un año desde la anterior concesión.

Serán beneficiarios de las ayudas por prótesis el cónyuge, pareja de hecho, persona con la que conviva maritalmente y los descendientes siempre que convivan con el trabajador y no tengan derecho a estas prestaciones por otra entidad o institución y tengan ingresos anuales de cualquier tipo inferiores al doble del salario mínimo interprofesional.

Las cuantías son las siguientes:

- Gafas:
  - Cristales normales: 57,95 euros.
  - Cristales bifocales: 61,82 euros.
  - Montura: 69,54 euros.
  - Cristales progresivos: 77,24 euros.
  - Lentillas: 96,54 euros.
- Prótesis dental completa: 386,34 euros.
- Prótesis dental superior o inferior: 193,17 euros.
- Cada pieza: 60,02 euros.
- Desvitalización: 65,67 euros.
- Empastes: 30,92 euros.
- Limpieza de boca: 46,37 euros.
- Audífonos: 386,33 euros.
- Silla de ruedas: 503,25 euros.
- Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas, bastones, muletas y plantillas:

Según factura.

- Ortodoncias: Hasta 1.842,11 euros.
- Periodoncias: Hasta 773,68 euros.
- Corrección de miopía, astigmatismo e hipermetropía, tecnología láser o medios alternativos: 283,02 euros por ojo.

Las prestaciones por adquisición de material ortoprotésico que constan en el catálogo general del Salud y a las que tienen derecho los trabajadores, serán abonadas en la cuantía que, en todo caso, resulte en exceso entre las cantidades previstas en dicho catálogo y la que fije el convenio.

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio y se incrementarán anualmente según el IPC correspondiente.

Las prestaciones por plantillas y gafas (cristales) se abonarán a los menores de 13 años hasta un total de dos veces por año, adjuntando a la factura la prescripción facultativa correspondiente.

Dieta por acompañamiento y estancia de enfermo fuera del término municipal: 22,41 euros diarios hasta un máximo de dos días salvo justificación documentada que aconseje ampliación de este plazo.

Como mejora social, la Sociedad abonará a los trabajadores, previa presentación de la factura correspondiente, el 30% de los tratamientos por homeopatía, exceptuando aquellos cuya prescripción y medicación estén referidos a cuidados estéticos, además de diuréticos y digestivos.

Para el pago de las facturas que se presenten, deberá acompañarse la prescripción del médico homeópata.

Art. 31. *Plan de pensiones.*

Durante el período de aplicación de este convenio, la Sociedad continuará con el sistema establecido de Fondo de Pensiones, cuya gestión se determinará previamente entre la Sociedad y el delegado de los trabajadores.

Art. 32. *Gratificación por jubilación.*

Se establece una ayuda de 1.200 euros, cuando el personal de la sociedad se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir éste los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad permanente para la el ejercicio de sus funciones, que será apercibida por el afectado una sola vez, después de ser aprobada por la correspondiente pensión por el INSS.

Para los años 2009, 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada en el IPC previsto para cada ejercicio.

Art. 33. *Premio por antigüedad.*

Se establece un premio por antigüedad para el personal de la Sociedad que lleve quince años de servicio, consistente en el disfrute de quince días naturales de permiso, o bien, reservar este derecho para años posteriores, teniendo en

cuenta que cada año que pase se sumará un día mas de permiso a los quince días antes mencionados.

Cuando un trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir el cómputo de años establecido para cada ejercicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.

En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir los años establecidos para cada ejercicio, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

El trabajador que no complete quince años de servicio hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha, o la parte proporcional del premio en metálico.

En el caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo en diversos períodos siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Se establece un premio alternativo de 692 euros, que podrá ser solicitado al cumplir quince años de servicio y que no es acumulativo sino excluyente con el premio de quince días.

Para los años 2009, 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada en el IPC previsto para cada ejercicio.

Art. 34. *Jubilación anticipada.*

Se establece una gratificación para el personal de la Sociedad que acceda en los términos de la legislación vigente a la jubilación voluntaria anticipada, en las siguientes cantidades:

Año 2008:

- Al cumplir los 60 años: 35.490 euros.
- Al cumplir los 61 años: 29.180 euros.
- Al cumplir los 62 años: 22.870 euros.
- Al cumplir los 63 años: 17.350 euros.
- Al cumplir los 64 años: 11.830 euros.

Para los años 2009, 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada en el IPC previsto para cada ejercicio.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 35. *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los reglamentos que con posterioridad la desarrollen; a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

El comité de seguridad y salud laboral estará constituido de forma unitaria por el delegado de personal.

Art. 36. *Vigilancia de la salud.*

La Sociedad garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Art. 37. *Asesoramiento y defensa legal.*

La sociedad garantiza la defensa jurídica del personal laboral en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación judicial dirigida en concreto al trabajador.

En este mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de la asesoría jurídica de la sociedad.

La asistencia jurídica y la defensa comprenderán el abogado y, en su caso, el procurador.

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 38. *Delegado de personal.*

La representación sindical del personal laboral de la sociedad se ejerce a través del delegado del personal.

El delegado tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre la contratación de nuevo personal laboral, debiendo serle entregada una copia del modelo de contrato que haya de suscribirse. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la ineficacia del contrato, sin perjuicio de los posibles derechos adquiridos por el contratado de buena fe.

2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva tal y como establece el artículo 33 y siguientes del presente convenio.

El delegado de personal, además de las garantías recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá la garantía de no ser trasladado ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

### Art. 39. *Derechos de huelga y reunión.*

Los derechos de huelga y reunión se ejercerán de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 40. El régimen disciplinario de los trabajadores afectados por este convenio será el establecido con carácter general en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y lo que se establezca en las demás disposiciones vigentes en la materia.

Art. 41. En caso de despido improcedente del personal fijo de la plantilla de Zaragoza Deporte Municipal, S.A., con anterioridad al despido cuyo ingreso haya tenido lugar en virtud de los procedimientos legalmente establecidos, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por el juzgado de lo social, se constituirá una comisión mixta compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes del Consejo de Administración de la Empresa, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

Art. 42. Como consecuencia de lo establecido en artículo 1 de la Ley 3/1989, en concordancia con el artículo 4 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto a la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador, con la graduación de la falta que cada caso requiera.

### ANEXO I

Año 2008

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	VPT	TOTAL
Director-gerente	48.244,33	12.615,04	10.449,60	71.308,97
Jefe administración y contabilidad	35.877,69	6.766,92	8.291,08	50.935,70
Jefe actividades y programas	31.647,55	7.806,21	7.737,80	47.191,57
Director instalación	31.647,55	7.761,21	7.264,02	46.672,78
Jefe mantenimiento	25.854,38	7.671,06	6.502,02	40.027,46
Coordinador	23.895,59	6.489,21	6.625,36	37.010,16
Coordinador instalaciones	23.895,60	6.489,21	6.625,36	37.010,16
Jefe unidad gestión administrativa	23.895,60	6.489,21	6.625,36	37.010,16
Jefe udad. programas, ayudas y conv. Administrativo	23.895,60	6.489,21	6.625,36	37.010,16
Administrativo	21.247,71	2.983,15	5.776,12	30.006,99

### ANEXO II

Año 2008

CATEGORIA PROFESIONAL	HORA EXTRA	HORA EXTRA NOCTURNA/FESTIVA
Director-gerente	33,85	37,12
Jefe de administración y contabilidad	28,14	31,40
Jefe de actividades y programas	25,90	28,67
Director de instalación	25,90	28,67
Jefe de mantenimiento	16,18	18,23
Coordinador	16,18	18,23
Coordinador de instalaciones	16,18	18,23
Jefe unidad gestión administrativa	16,18	18,23
Jefe unidad programas, ayudas y convenios Administrativo	16,18	18,23
Administrativo	14,40	16,95

### ANEXO III

Año 2008

CATEGORIA	IMPORTE MENSUAL TRIENIOS	IMPORTE ANUAL TRIENIOS
Director-gerente	43,63	610,82
Jefe administración y contabilidad	43,63	610,82
Jefe actividades y programas	34,92	488,88
Director de instalación	34,92	488,88
Jefe mantenimiento	26,22	367,08
Coordinador	26,22	367,08
Coordinador de instalaciones	26,22	367,08
Jefe unidad gestión administrativa	26,22	367,08
Jefe unidad programas, ayudas y convenios Administrativo	26,22	367,08
Administrativo	26,22	367,08

### Manual de funciones del personal de Zaragoza Deporte Municipal, S.A.

#### GERENTE:

—Elaborar la propuesta de presupuesto anual, responsabilizándose de la organización de la Sociedad, del control presupuestario y seguimiento de la gestión ordinaria.

—Dirigir, organizar y coordinar al personal de la Sociedad.

—Desarrollar las políticas y directrices sobre las actividades de la Sociedad de acuerdo con los criterios que establezca el Consejo de Administración.

—Procurar los medios económicos y materiales precisos para el desarrollo de los programas y objetivos propuestos por la Sociedad.

—Dirigir las ayudas económicas que conceda la Sociedad.

—Coordinar las distintas actividades que se realicen en colaboración con los diversos Servicios Municipales.

—Dirigir los eventos que se realicen por la Sociedad.

—Mantener las relaciones de carácter técnico con las diversas federaciones, clubes y organizaciones locales, autonómicas, nacionales e internacionales.

—Preparación y presentación al Consejo de cuantos informe o propuestas estime oportunas en relación con las actividades de la Sociedad.

—Representar a la Sociedad en todas aquellas materias que el Consejo de Administración le determine.

—Velar por el estricto cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración.

#### JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD:

—Organizar y dirigir la administración de la Sociedad.

—Organizar y dirigir la contabilidad de la Sociedad.

—Dirigir y coordinar el personal a su cargo.

—Control y seguimiento del presupuesto de la Sociedad.

—Control y seguimiento del programa de actividades de la Sociedad en materia económica.

—Control y seguimiento del programa de ayudas económicas de la Sociedad.

—Control y seguimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración de la Sociedad en materia económica.

—Elaboración de las bases administrativas para la realización de concursos.

—Dirigir la confección de los libros oficiales.

—Fiscalizar todas las actividades de la Sociedad en materia económica.

—Aplicar el cumplimiento exacto de las normas y directrices emanadas del interventor general en las materias de su competencia.

#### DIRECTOR DE INSTALACIÓN:

—Organizar y dirigir la instalación a su cargo.

—Proponer a la Gerencia los planes de actividades a desarrollar en el ámbito de su instalación.

—Mantener las relaciones con los representantes de los clubes y asociaciones usuarios de la instalación.

—Coordinar a las diversas empresas que prestan sus servicios en la instalación.

—Velar por el riguroso cumplimiento de los pliegos de condiciones de las empresas de mantenimiento y servicios concesionarias de la instalación.

—Supervisar el montaje y la producción de los distintos eventos que se celebren en la instalación.

#### JEFE DE PROGRAMAS, EVENTOS Y ACTIVIDADES:

—Elaborar los programas, eventos y actividades que se lleven a cabo por la Sociedad.

—Proponer a la Gerencia los planes de actividades a desarrollar.

—Coordinar el conjunto de actividades programadas por la Sociedad.

—Coordinar los eventos que se realicen por la Sociedad.

—Elaborar la propuesta de concesión de ayudas económicas en materia deportiva.

—Elaborar los planes de utilización de las instalaciones deportivas en relación con las actividades programadas en coordinación con el Servicio de Instalaciones Deportivas.

—Todas aquellas tareas encomendadas por la Gerencia de la Sociedad.

#### JEFE DE MANTENIMIENTO:

—Mantener la instalación en perfecto estado de uso.

—Inspeccionar y coordinar los planes de trabajo de las distintas empresas concesionarias.

—Facilitar las infraestructuras necesarias para la realización de los eventos que en la misma se celebren.

—Control, seguimiento y reposición de los materiales depositados en los almacenes de la instalación.

#### COORDINADOR:

—Coordinar los diferentes programas, espectáculos y actividades que se lleven a cabo por la Sociedad.

—Coordinar los diferentes eventos que se realicen por la Sociedad.

—Participar en la elaboración de actividades físicas y deportivas.

—Participar en la elaboración y colaboración de los eventos organizados por la Sociedad.

—Realizar el control informático y seguimiento de los diferentes programas y actividades y eventos.

—Programación y desarrollo de actividades tendentes a mejorar la divulgación de la formación y educación deportiva a través de cursos, publicaciones, seminarios, o conferencias con el soporte y colaboración, si fuera preciso, de entidades, asociaciones, fundaciones, universidades, etc.

—Coordinar al voluntariado que participe en dichos eventos.

—Organizar cursos de formación del voluntariado, así como su dinamización y reciclaje.

—Todas aquellas tareas encomendadas por la Gerencia de la Sociedad.

#### COORDINADOR DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIÓN:

—Mantener la instalación asignada en perfecto estado de uso.

- Inspeccionar y coordinar los planes de trabajo de las distintas empresas concesionarias.
- Transmitir y hacer cumplir las órdenes del director de la instalación.
- Facilitar las infraestructuras necesarias para la realización de los eventos que en la misma se celebren.
- Control, seguimiento y reposición de los materiales depositados en los almacenes de la instalación.
- Participar en los espectáculos y actividades que se lleven a cabo por la Sociedad.
- Todas aquellas otras tareas encomendadas por la Gerencia de la Sociedad.

#### UNIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

- Coordinar las tareas de la administración.
- Coordinar el personal de la administración.
- Colaborar en los distintos programas, actividades y eventos en los que participe la Sociedad.
- Realización de tareas de apoyo al jefe de contabilidad.
- Confección y seguimiento de contratos y convenios suscritos con usuarios de las instalaciones.
- Control informático.
- Todos aquellos trabajos encomendados por el gerente y jefe de administración y contabilidad.

#### UNIDAD DE PROGRAMAS, AYUDAS Y CONVENIOS:

- Coordinar todos los programas de ayudas.
- Coordinar el personal a su cargo.
- Coordinar los contratos suscritos por la Sociedad.
- Colaborar en los distintos programas de ayudas y convenios en los que participe la Sociedad.
- Coordinar los diferentes convenios firmados por la Sociedad.
- Todos aquellos trabajos encomendados por el gerente y el jefe de administración y contabilidad.
- Todas estas tareas se realizarán bajo la supervisión del jefe de administración y contabilidad.

#### ADMINISTRATIVO:

- Tareas de registro de entradas, salidas, archivo, confección de facturas y recibos, correspondencia, etc.
- Confección de cuadrantes de actividades en las diversas instalaciones.
- Concertar y desarrollar las visitas guiadas con carácter didáctico en las instalaciones.
- La realización de trabajos de inscripción en las actividades promovidas por la Sociedad, atención de las consultas del público y usuarios, tanto de modo personal como telefónico.
- Colaboración, si fuera precisa, en los trabajos necesarios para el buen desarrollo de las actividades y eventos que se celebren en las distintas instalaciones adscritas a la Sociedad.
- Todos aquellos trabajos o funciones de administración no descritas anteriormente y asignadas o delegadas por la dirección.

## SECCION SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

#### ALAGON

Núm. 1.988

*RESOLUCION de 10 de febrero de 2009 por la que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos al concurso-oposición libre para la selección de un técnico medio de Administración General, con carácter interino.*

De conformidad con lo establecido en la base quinta de las que rigen la convocatoria para la selección, mediante concurso-oposición, de un técnico medio de Administración General, grupo B, con carácter interino, aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 27 de noviembre de 2008, por medio del presente se hace público que, en fecha 10 de febrero de 2009, por esta Alcaldía se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

Primero. — Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos, que se inserta a continuación:

#### • Aspirantes admitidos:

BENEDICTO ORTIZ, Luis Vicente. 25.144.570-G.  
 CHAVARRIAS MANERO, Patricia. 29.114.833-F.  
 COMENGE ORTIZ, Virginia Pilar. 76.918.596-H.  
 CUBERO ARNAUDAS, Pilar. 25.458.596-B.  
 FERNANDEZ TOME, Marta. 72.450.953-X.  
 GASCON FORCEN, José Manuel. 25.458.365-X.  
 NAVARRO DELGADO, Elena. 25.143.637-Z.  
 NUÑO TUTOR, Agueda. 72.988.703-C.  
 MARTINEZ GARCIA-LOYGORRI, Félix. 25.145.251-H.  
 VALERO VALERO, Elvira. 72.976.312-A.

#### • Aspirantes excluidos:

EMBIID BOLEA, M.<sup>a</sup> Pilar. 29.125.744-Q. (2).  
 ETAYO RILLO, Irene. 29.123.643-P. (1) y (2).  
 REQUEJO PILCO, Paola Magally. 18.064.947-B. (2).  
 TALAYERO GRACIA, Diego. 72.980.421-H. (1) y (2).

(1) No presenta fotocopia compulsada válida del documento nacional de identidad.

(2) No presenta fotocopia compulsada de la titulación exigida.

Segundo. — Los aspirantes podrán presentar reclamaciones y los excluidos podrán subsanar los errores advertidos, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al de publicación de la presente resolución en el BOPZ y en el tablón de anuncios de la Corporación. Concluido dicho plazo, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada de forma definitiva la lista de admitidos y excluidos, resolviendo las reclamaciones presentadas y fijando el lugar, fecha y hora del comienzo de los ejercicios. Esta resolución se publicará en el BOPZ y en el tablón de de anuncios de la Corporación.

Tercero. — El tribunal calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Presidente: Don Ignacio Pérez Sarrión, secretario-interventor del Ayuntamiento de Torres de Berrellén; suplente, don Antonio Castelar Gil, secretario-interventor del Ayuntamiento de Belchite.

b) Primer vocal: Doña Nieves Garcés Urdiain, secretaria-interventora del Ayuntamiento de Cabañas de Ebro; suplente, doña Milagros Bases Frontiñán, secretaria-interventora del Ayuntamiento de Lecibiña.

c) Segundo Vocal: Doña Isabel Palanca Gracia, secretaria-interventora del Consejo Comarcal de Ribera Alta del Ebro; suplente, doña Natalia Briz Tobajas, técnico de Administración General de la Diputación Provincial de Zaragoza.

d) Tercer Vocal: Doña Yolanda Soriano García, secretaria-interventora del Consejo Comarcal de Campo de Borja; suplente, doña Esther Guillén Remiro, técnico de Cultura del Consejo Comarcal de Campo de Borja.

e) Secretario: Don Alfonso de Pascual Ciria, secretario del Ayuntamiento de Alagón; suplente: Doña Azucena Pinilla Irigaray, técnico medio de Administración General del Ayuntamiento de Alagón.

Dentro del plazo señalado en el punto anterior, los miembros del tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de las circunstancias previstas, respectivamente, en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Cuarto. — Conceder la exención de la tasa por derechos de examen a los aspirantes don Diego Talayero Gracia, doña Irene Etayo Rillo, doña Elena Navarro Delgado, don Félix Martínez García-Loygorri, don José Manuel Gascón Forcén y doña Patricia Chavarrías Manero.

Quinto. — Publicar la presente resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el BOPZ y dar cuenta de la misma a la Junta de Gobierno en la primera sesión que celebre.

Alagón a 11 de febrero de 2009. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

#### ALDEHUELA DE LIESTOS

Núm. 1.542

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para el 2008, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquél del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

#### Estado de gastos

#### A) Operaciones corrientes:

1. Gastos de personal, 21.200.
2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 22.100.
3. Gastos financieros, 200.
4. Transferencias corrientes, 3.000.

#### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 157.300.

Total estado de gastos, 203.800 euros.

#### Estado de ingresos

#### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 9.200.
2. Impuestos indirectos, 400.
3. Tasas y otros ingresos, 11.100.
4. Transferencias corrientes, 45.900.
5. Ingresos patrimoniales, 600.

#### B) Operaciones de capital:

7. Transferencias de capital, 136.600.

Total estado de ingresos, 203.800 euros.

Asimismo se aprobó la siguiente plantilla de personal del Ayuntamiento de Aldehuela de Liestos:

1. Una plaza de secretario-interventor, personal funcionario, agrupada con el municipio de Torralba de los Frailes.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la jurisdicción contencioso-administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señalados en los artículos 170 y 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el