



## SUMARIO

### SECCIÓN QUINTA

#### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio relativo a la aprobación inicial de las modificaciones de crédito números 17/09/5/03, 17/11/5/04 y 17/12/5/05 del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Zaragoza ..... 2

#### Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza

Anuncio sobre corrección de error en edicto relativo a acuerdos del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza adoptados el 19 de enero de 2017, publicado en el BOPZ núm. 56, de fecha 10 de marzo de 2017 ..... 2

#### Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza) para los años 2017 a 2020 ..... 2

### SECCIÓN SEXTA

#### Corporaciones locales

Almonacid de la Sierra .....	21
Fuentes de Ebro .....	22
Illueca .....	22
Mallén .....	22
Olvés .....	22
Utebo (2) .....	22
Villadoz .....	23
Zuera .....	23

### SECCIÓN SÉPTIMA

#### Administración de Justicia

##### Juzgados de lo Mercantil

Juzgado núm. 2 ..... 23

##### Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 4 (2) .....	24
Juzgado núm. 5 .....	24
Juzgado núm. 7 .....	24

## SECCIÓN QUINTA

### Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

#### Área de Economía y Cultura

##### Servicio de Presupuestos

Núm. 3.829

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de abril de 2017, ha acordado:

— Aprobar inicialmente la modificación de créditos núm. 17/09/5/03 del presupuesto municipal de 2017, por transferencia de créditos entre aplicaciones presupuestarias de distinta área de gasto, por importe de 30.000 euros. (Expediente número 388.167/2017).

— Aprobar inicialmente la modificación de créditos núm. 17/11/5/04 del presupuesto municipal de 2017, por créditos extraordinarios con cargo a créditos disponibles del ejercicio, por importe de 375.000 euros. (Expediente número 392.236/2017).

— Aprobar inicialmente la modificación de créditos núm. 17/12/5/05 del presupuesto municipal de 2017, por créditos extraordinarios con cargo a créditos disponibles del ejercicio, por importe de 300.000 euros. (Expediente número 431.321/2017).

Lo que se hace público para general conocimiento, a fin de que los mencionados expedientes puedan ser examinados por plazo de quince días hábiles en el Servicio de Presupuestos de este Ayuntamiento (plaza del Pilar, 18), de lunes a viernes, en horario de oficina (de 8:00 a 15:00), y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Si no se formulare ninguna reclamación los expedientes se entenderán aprobados definitivamente.

Todo ello según establece el artículo 177, en relación con el 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.

Zaragoza, a 28 de abril de 2017. — El consejero del Área de Economía y Cultura, Fernando Rivarés Esco. — El secretario general del Pleno, Luis Jiménez Abad.

### Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza

Núm. 3.790

Observado error numérico en el anuncio número 1.680, relativo a acuerdos del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza adoptados el 19 de enero de 2017, publicado en el BOPZ núm. 56, de 10 de marzo de 2017, se procede a su rectificación.

#### DONDE DICE:

«3. **La Almunia de Doña Godina.** — *Texto refundido del Plan General de Ordenación Urbana. (CPU 2014/20)*».

#### DEBE DECIR:

«3. **La Almunia de Doña Godina.** — *Texto refundido del Plan General de Ordenación Urbana. (CPU 2015/132)*».

Zaragoza, a 21 de abril de 2017. — La secretaria del Consejo, María Jesús Latorre Martín.

### Servicio Provincial de Economía y Empleo

#### CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (limpieza viaria, recogida y transportes de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza)**

Núm. 3.613

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza), para los años 2017 a 2020 (código de convenio 50000532011982), suscrito el día 2 de febrero de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., CSI-CSIF, USO y Grupo de Trabajadores), recibida en este Servicio Provincial el día 14 de marzo de 2017, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:  
 Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.  
 Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.  
 Zaragoza, 20 de abril de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

Convenio colectivo que afecta a todo el personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en el servicio de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza.

#### ÍNDICE

##### Capítulo I.

##### Normas generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Vigencia.

Artículo 3. Duración y prórroga.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Artículo 6. Garantías personales.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Artículo 8. Normas subsidiarias.

Artículo 9. Organización del trabajo.

Artículo 10. Censos.

Artículo 11. Acuerdos complementarios al convenio.

Artículo 12. Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales.

##### Capítulo II.

##### De la contratación.

Artículo 13. Contratación.

Artículo 14. Estabilidad en el empleo y bolsa de trabajo.

Artículo 15. Períodos de prueba.

Artículo 16. De los contratos de trabajo.

Artículo 17. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 19. Contrato en prácticas.

Artículo 20. Contrato de sustitución por jubilación.

Artículo 21. Otras formas de contratación.

Artículo 22. Subrogación.

##### Capítulo III.

##### Condiciones económicas.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

Artículo 24. Salario base.

Artículo 25. Antigüedad.

Artículo 26. Plus penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Artículo 27. Plus nocturnidad.

Artículo 28. Plus asistencia.

Artículo 29. Plus de actividad.

Artículo 30. Plus rotación.

Artículo 31. Plus convenio.

Artículo 32. Plus de grúa, carga lateral y ampliroll.

Artículo 33. Tablas salariales.

Artículo 34. Complemento por puesto de trabajo.

Artículo 35. Trabajo en festivo.

Artículo 36. Festividad del Pilar.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 38. Festividad de Navidad y Nochevieja.

Artículo 39. Complemento extrasalarial de transporte.

Artículo 40. Dietas.

Artículo 41. Participación en beneficios.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Artículo 43. Pago de haberes.

Artículo 44. Hoja de salarios.

##### Capítulo IV.

##### Taller mecánico.

Artículo 45. Taller mecánico.

##### Capítulo V.

##### Jornada, descanso y permiso.

Artículo 46. Jornada.

Artículo 47. Descanso intermedio en jornada continua.

Artículo 48. Horarios y distribución de jornada.

Artículo 49. Descansos y festivos.

Artículo 50. Vacaciones.

Artículo 51. Permisos.

Artículo 52. Licencias.

Artículo 53. Excedencia por maternidad o paternidad.

Artículo 54. Protección a la maternidad y paternidad.

Artículo 55. Intimidad del trabajador.

Artículo 56. Calendario laboral.

Capítulo VI.  
Mejoras sociales.  
Artículo 57. Hospitalización.  
Artículo 58. Incapacidad temporal.  
Artículo 59. Retirada del permiso de conducir.  
Artículo 60. Asistencia jurídica.  
Artículo 61. Indemnización por muerte o invalidez.  
Artículo 62. Ayuda a hijos disminuidos físicos y psíquicos.  
Artículo 63. Promoción económica por cese en la empresa y ayuda por baja por invalidez derivada de enfermedad y accidente.  
Artículo 64. Jubilación parcial.  
Artículo 65. Anticipos de nóminas al personal.  
Artículo 66. Permiso de asistencia a juicios.  
Artículo 67. Formación.  
Artículo 68. Ayuda por rotura de gafas, audífonos y prótesis.  
Artículo 69. Plan de igualdad.  
Artículo 70. Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC.  
Capítulo VII.  
Régimen interno.  
Artículo 71. Cambio de centro de trabajo y turno.  
Artículo 72. Preferencia ocupación puesto de trabajo.  
Artículo 73. Cambios de días de descanso.  
Artículo 74. Movilidad funcional.  
Artículo 75. Traslados.  
Artículo 76. Excedencias.  
Artículo 77. Ropa de trabajo.  
Artículo 78. Categorías y promoción interna.  
Artículo 79. Medidas disciplinarias.  
Capítulo VIII.  
Prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene.  
Artículo 80. Servicios médicos.  
Artículo 81. Revisiones médicas.  
Artículo 82. Propuesta sobre salud laboral.  
Artículo 83. Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.  
Artículo 84. Alcoholismo y drogodependencias.  
Artículo 85. Medio ambiente.  
Capítulo IX.  
Acción sindical.  
Artículo 86. Representantes de los trabajadores.  
Artículo 87. Cuota sindical.  
Artículo 88. Tablón de anuncios.  
Artículo 89. Local del comité de empresa.  
Artículo 90. Notificación de medidas disciplinarias.  
Artículo 91. Crédito horario.  
Artículo 92. Asambleas informativas.  
Artículo 93. Género neutro.  
Cláusulas adicionales.  
Anexo I.  
Anexo II.  
Anexo III.  
Anexo IV.  
Anexo V.  
Anexo VI.  
Anexo VII.  
Anexo VIII.  
Anexo IX.  
Anexo X.  
Anexo XI.  
Anexo XII.  
Anexo XIII.  
Anexo XIV.  
Anexo XV.  
Anexo XVI.  
Anexo XVII.  
Anexo XVIII.

## CAPÍTULO I

### NORMAS GENERALES

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en los Servicios de Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los Puntos Limpios ubicados en Zaragoza. Esta empresa lleva a cabo estos servicios por contrata con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, adjudicados por Resolución del Gobierno de Zaragoza de fecha 13 de marzo de 2008 y por decreto de Alcaldía de 1 de diciembre de 2006, respectivamente. Igualmente será de aplicación en caso de cualquier prórroga o nueva adjudicación que pudiera otorgarse por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza para los servicios reseñados anteriormente.

#### Art. 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma.

#### Art. 3. *Duración y prórroga.*

La duración del presente convenio será de cuatro años contados a partir del 1 de enero de 2017, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2020 de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia, por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con anterioridad a la fecha de terminación del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se enviará una copia de la denuncia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

Una vez denunciado el presente convenio, se mantendrá en vigor su contenido, permaneciendo inalterables los niveles retributivos en las cuantías existentes a la fecha de finalización de su vigencia (y su revisión si existiese), hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre un nuevo convenio.

Si se determinase por sentencia del TSJA de Aragón que el Ayuntamiento no está obligado a revisar la mano de obra por contrato, el convenio quedara resuelto y las partes volverán a negociarlo (excepto antigüedad). Se abrirían las negociaciones durante un período de seis meses (con dos reuniones mínimo por semana), durante el cual, en aras a llegar a un acuerdo que valore esa nueva situación, se mantendrán las condiciones acordadas en este convenio.

Tras los seis meses sin llegar a un acuerdo, se volvería al convenio 2008-2011 aplicándose en su totalidad, salvo que por mutuo acuerdo se establezca otra prórroga.

En caso de que la empresa recurriera esta sentencia del TSJA de Aragón a instancias superiores y resultara que por sentencia firme el ayuntamiento debiera revisar la mano de obra por contrato, la empresa estará obligada a regularizar económicamente a los trabajadores por todos los derechos tanto sociales como económicos no disfrutados mientras sea la concesionaria.

#### Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*

Constituyendo el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente, anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se comprometen a reunirse con objeto de solventar el problema planteado manteniéndose, mientras tanto, sin efecto el convenio.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la comisión negociadora, el convenio quedaría anulado, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el convenio.

#### Art. 5. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad de cómputo anual, superen las actualmente suscritas.

En caso contrario serán compensadas por estas últimas, subsistiendo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribución.

#### Art. 6. *Garantías personales.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en su cómputo anual, sin perjuicio de la aplicación, también en estos casos, del artículo 5.º.

#### Art. 7. *Comisión paritaria.*

Se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio integrada por cinco representantes de la empresa y un representante por cada sección sindical firmantes del convenio.

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente convenio, y firmantes del mismo. En caso de que alguno de los miembros representantes de los trabajadores dejase de pertenecer a la empresa, sería sustituido por otro de su misma sección sindical que igualmente hubiese sido firmante del convenio, y en su defecto, por cualquier otro representante de esa sección sindical, aunque no hubiese sido firmante del mismo.

Las funciones de la comisión son las que a continuación se detallan:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.

D) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del convenio o venga establecido en su texto.

E) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio será sometida previamente a informe de la comisión, recibiendo esta toda la documentación existente relativa al asunto a tratar, antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones en la comisión paritaria.

Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo de quince días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor.

Se acuerda por ambas partes que la dirección de la empresa elaborará el acta de la comisión paritaria en la que se recogerá el orden del día y los acuerdos o no a los que se haya llegado, procediéndose a la firma de la misma con el visto bueno de ambas partes, a la finalización de la correspondiente reunión.

#### Art. 8. Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto por el convenio general del Sector de Limpieza Pública, Vía-ría, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de fecha de 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

#### Art. 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que esta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

La representación de los trabajadores recibirá información en estos supuestos debiendo emitir informe que será considerado por la dirección de la empresa, de conformidad con la legislación vigente y que sea de aplicación en cada materia.

La representación de los trabajadores podrá proponer a la dirección aquellas mejoras orgánicas que considere oportunas, las cuales serán estudiadas y contestadas debidamente, en tiempo y forma, por la misma.

La representación de los trabajadores recibirá información, de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

La dirección de la empresa se compromete a organizar los distintos servicios que realiza ajustando los horarios de terminación a los establecidos en el convenio, creando o ampliando a tal efecto los servicios oportunos.

Ante la implantación de nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías, la dirección de la empresa, siempre que ello sea posible, aportará la documentación correspondiente con un plazo de treinta días de antelación a la parte social firmante, salvo casos excepcionales impuestos por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, y negociará con la parte social firmante todas las modificaciones del convenio que puedan afectar a la plantilla. En caso de existir notificación oficial por parte del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza se comunicará a la parte social firmante en el plazo de dos días.

Cuando un trabajador se incorpore a la empresa, lo hará en el turno de noche, siempre que hubiese plaza vacante, en su defecto lo hará en el de tarde y por último, lo hará en el turno de mañana. Se dará prioridad a los trabajadores apuntados en el listado de cambios de turno, en el caso de que exista alguna excepción, esta será comunicada a la parte social firmante.

#### Art. 10. Censos.

La empresa proporcionará anualmente, a la parte social firmante, los censos debidamente actualizados de trabajadores, con el contenido que a continuación se indica:

A) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa y la categoría de cada trabajador.

B) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador y categoría que ostenta dentro del centro de trabajo.

Estos censos incluirán la fecha de nacimiento de los trabajadores. Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma, la oportuna corrección, estando la empresa obligada a contestar.

C) Censo de trabajadores para la suplencia de vacaciones. Será entregado en la primera semana del período vacacional.

D) La empresa entregará cuatrimestralmente, las listas de trabajadores que deseen cambiar de turno de trabajo, con indicación de la fecha en que se ha efectuado el cambio. En el momento de ser cursada la solicitud por parte del trabajador, le será entregado justificante del cambio solicitado.

E) La empresa entregará en la segunda quincena de enero, un listado de los turnos de descanso en sábado, de aquellos trabajadores que tengan derecho a ello.

En el caso de que se proceda a efectuar algún cambio se cubrirá preferentemente con personal voluntario, y en todo caso, el trabajador afectado no sufrirá ningún perjuicio en cuanto al número de descansos en sábado a los que tenía derecho.

#### Art. 11. Acuerdos complementarios al convenio.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en

general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Los acuerdos de la comisión paritaria que afecten al convenio serán considerados acuerdos complementarios al mismo, dándoseles la debida publicidad para general conocimiento de la plantilla.

#### Art. 12. Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 153 del Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes acuerdan la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del arbitraje, será necesario tanto el consentimiento expreso de la dirección de la empresa como el de la parte social firmante.

## CAPÍTULO II

### DE LA CONTRATACIÓN

#### Art. 13. Contratación.

Todos los contratos de trabajo que realice la empresa se harán por escrito y se entregará copia de los modelos que se utilicen en cada momento al comité de empresa, según lo establecido en la legislación vigente.

La empresa estará obligada a entregar a todo trabajador una copia del contrato de trabajo una vez sellado por la oficina de empleo.

La empresa y la representación de los trabajadores se someterán a lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación.

#### Art. 14. Estabilidad en el empleo y bolsa de trabajo.

El personal vinculado a la empresa mediante un contrato por obra o servicio determinado, cuyo objeto sea el de las contrataciones reseñadas en el artículo 1.º del presente convenio, automáticamente tendrán sus contratos prorrogados por el mismo tiempo que dichas contrataciones sean prorrogadas por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza a la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

La empresa se compromete a convertir en indefinidos a lo largo de la vigencia del convenio al menos un 90% de los contratos de obra o servicio determinado que existan en el momento de la firma del convenio, incluyéndose las mismas cláusulas contractuales que las que se emplearon en 1997.

La empresa cubrirá el 80% de los contratos de relevo que pudieran surgir, con personal que trabaje a tiempo parcial. Para ello, será necesario que dichos trabajadores se hayan apuntado a un listado, manifestando el deseo de cubrir los puestos anteriormente citados.

Asimismo, la empresa facilitará al comité de empresa un listado anualmente con los nombres de los trabajadores que se hayan acogido al contrato de relevo así como el nombre del trabajador sustituto. En el caso de que este preste sus servicios por una duración superior a tres años en esta modalidad contractual, adquirirá el derecho a que a la finalización del contrato se le realice uno de obra o servicio determinado.

La comisión de contratación del comité de empresa realizará el seguimiento y vigilará la correcta aplicación de estos compromisos.

Se regula una bolsa de trabajo que se regirá por los siguientes condicionantes:

#### CRITERIOS DE LA BOLSA DE TRABAJO

Valoración de la empresa: hasta 25 puntos

Punt. empresa	Punt. bolsa
50	0,0
55	0,8
60	2,2
65	4,1
70	6,3
75	8,8
80	11,6
85	14,6
90	17,9
95	21,3
100	25,0

Antigüedad: hasta 25 puntos

años	puntos	años	puntos
0	0	8	22
1	6	9	22
2	11	10	23
3	15	11	23
4	18	12	24
5	19	13	24
6	20	14	24
7	21	15	25

Criterios de desempeño:	
<b>Sanciones:</b>	
Amonestación	menos 1 punto
Leve	menos 2 puntos
Grave	menos 3 puntos
Muy grave	menos 5 puntos
<b>Absentismo:</b>	
Por cada 5% de jornada perdida	menos 1 punto
<b>Formación (permisos conducción):</b>	
Coche (carnet B)	1 punto
Camión (carnet C)	3 puntos
<b>Criterios personales:</b>	
Mujeres	1 punto
> 50 años	1 punto
Discapacitado o con disc. a cargo	1 punto
nº de hijos (hasta 3 max)	1 punto por hijo

Para el cómputo de las sanciones se tendrá en cuenta su firmeza o mediación en el SAMA. De igual forma caducarán a efectos de la bolsa, las sanciones leves al año, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años.

Esta lista se puntuará con los criterios acordados y se publicará el 15 de enero de cada año, estableciéndose un plazo de diez días para presentar alegaciones. Se publicará la lista definitiva en los cinco primeros días del mes de febrero.

Una vez confeccionada la lista, el llamamiento a los contratos de jornada completa se hará correlativamente. Se penalizará con la exclusión de la lista al trabajador que se le ofrezca el contrato y no acceda al mismo.

Se amplían las horas complementarias de conformidad al máximo establecido en lo dispuesto en el artículo 12.5 del ET. Ambas partes acuerdan elevar al 60% el número de horas complementarias, a realizar por los trabajadores de la plantilla con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido.

Quedan al margen de esta regulación los puestos de trabajo creados en personal administrativo y en el taller mecánico.

El trabajador de tiempo parcial que pase a contrato de jornada completa, la antigüedad a efectos retributivos establecida en el artículo 25 se abonará desde el nuevo contrato.

Tendrán preferencia de ingreso en la empresa los hijos de trabajadores que fallezcan durante su vida laboral.

#### Art. 15. *Períodos de prueba.*

En los contratos de trabajo que la empresa realice por escrito constará el período de prueba que será con arreglo a la siguiente escala y de acuerdo con la clasificación del personal que en cada momento pudiera establecerse:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Personal administración, mandos intermedios y personal cualificado: Dos meses.
- Resto de personal: Un mes.

Cuando un trabajador haya dejado de prestar sus servicios en la empresa por un período de tiempo superior a tres meses consecutivos, no cabrá establecer un período de prueba superior a quince días en el supuesto de que fuera nuevamente contratado con la misma categoría a la ocupada con anterioridad en la empresa. En el supuesto de que el mencionado tiempo no excediera de esos tres meses, no cabrá establecer por la empresa período de prueba alguno en el supuesto de que el trabajador fuera nuevamente contratado con la misma categoría.

#### Art. 16. *De los contratos de trabajo.*

Se realizarán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 12/2001, de 9 de julio, en su versión vigente de 2 de enero de 2016, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, así como en la legislación vigente en la materia en cada momento, y según lo regulado en los siguientes artículos.

#### Art. 17. *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

1.º Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

2.º La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

3.º Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la empresa, salvo

que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la empresa por tiempo superior a doce meses.

4.º A la finalización del contrato de formación, la empresa entregará al trabajador en formación un certificado en el que conste la duración del contrato en formación y el nivel de formación práctica adquirida, y este podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

En el supuesto de incorporación del trabajador en formación a la empresa a la finalización del contrato sin solución de continuidad, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de la formación a efectos de antigüedad en la empresa.

5.º La tutoría de estos trabajadores será ejercida por las personas que, designadas por la empresa, se hallen cualificados para ello, no teniendo a su cargo ningún tutor más de tres trabajadores en formación.

6.º El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

7.º La retribución del trabajador en formación será el salario mínimo interprofesional más un 15% de incremento el primer año de contrato y más un 25% de incremento los restantes años de contrato.

8.º El trabajador en formación tendrá el mismo derecho que el resto de trabajadores en cuanto al cobro de IT derivado de accidente laboral o enfermedad.

9.º La empresa en ningún caso sustituirá un trabajador de la plantilla por otro trabajador con contrato de formación, salvo en caso de jubilación o invalidez.

10.º En todo lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

11.º Este tipo de contratación se limitará a no más de un 4% de la plantilla.

#### Art. 18. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

#### Art. 19. *Contrato en prácticas.*

El contrato en prácticas se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas subsidiarias y concordantes.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 65 o al 80% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses sin exceder de dos años, dentro de cuyos límites el convenio colectivo sectorial podrá determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y las prácticas a realizar.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

#### Art. 20. *Contrato de sustitución por jubilación.*

Se establece siempre que la ley lo permita que todos los trabajadores al alcanzar la edad de 64 años deberán jubilarse obligatoriamente, con el 100% de los derechos pasivos, siempre que la empresa contrate a otro trabajador de conformidad con lo establecido para la mencionada posibilidad en la legislación vigente, Ley 27/2011, de 1 de agosto. Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En aquellos supuestos en que el trabajador no reúna los requisitos legales mínimos necesarios para percibir la correspondiente prestación por jubilación, no se aplicarán los apartados anteriores.

#### Art. 21. *Otras formas de contratación.*

Dadas las características del sector, la empresa llevará a cabo la contratación con ETT (empresas de trabajo temporal) de modo restrictivo y como mecanismo marginal de la actividad, recomendándose su uso únicamente en contratos a tiempo parcial de menos de doce horas a la semana o cuarenta horas al mes.

#### Art. 22. *Subrogación.*

Si finalizada la adjudicación, a que se refiere el artículo 1.º de este texto articulado, o hubiera cambio de titularidad en la contrata objeto de la misma se producirá subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen respecto a FCC, S.A., siempre de acuerdo a lo establecido en el capítulo XI del convenio general del Sector, donde se regula la "Subrogación del personal".

## CAPÍTULO III

## CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 23. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes. No se modificarán ni incluirán nuevos conceptos en las tablas salariales sin la previa negociación con el comité.

Art. 24. *Salario base.*

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo de es el que se determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes.

Art. 25. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienes del 5%, seis quinquenios del 7% y un trienio del 3% del salario base de cada categoría, con la limitación de que los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del 60% del salario base, que se devengarán a partir del 1 de enero en que se cumpla.

- Dos años en la empresa: 5% de antigüedad.
- Cuatro años en la empresa: 10% de antigüedad.
- Seis años en la empresa: 15% de antigüedad.
- Once años en la empresa: 22% de antigüedad.
- Dieciséis años en la empresa: 29% de antigüedad.
- Veintiún años en la empresa: 36% de antigüedad.
- Veintiséis años en la empresa: 43% de antigüedad.
- Treinta y un años en la empresa: 50% de antigüedad.
- Treinta y seis años en la empresa: 57% de antigüedad.
- Treinta y nueve o más años en la empresa: 60% de antigüedad.

Este complemento se devengará en los mismos días y por los conceptos en que se abona el salario base.

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido de continuo un salario o remuneración. Este cómputo no regirá respecto a los trabajadores de fin de semana que pasen a contrato de jornada completa, cuyo cómputo se hará a partir del nuevo contrato.

Igualmente será computable el tiempo de permiso no retribuido, excedencia forzosa por nombramientos para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, el permanecido en situación de IT o asimilada, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal o cierre patronal.

Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.

Art. 26. *Plus penosidad, peligrosidad y toxicidad.*

El personal comprendido en el presente convenio colectivo de percibirá un complemento de puesto de trabajo por penosidad, peligrosidad o toxicidad, consistente en el 20% del salario base. Este plus se cobrará por día efectivamente trabajado.

Art. 27. *Plus nocturnidad.*

El personal que presta sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá un complemento del 30% del salario base establecido para su categoría laboral por día efectivamente trabajado en turno de noche, siempre que realice un mínimo de tres horas de su jornada diaria entre los horarios comprendidos.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Tendrá la consideración de horario nocturno el tiempo en que, por cualquier circunstancia, se deba seguir prestando el servicio, y deba prolongarse la jornada hasta pasadas las 6:00 horas, por parte de cualquier trabajador que preste sus servicios habitualmente en el turno de noche, bien en recogida o limpieza.

Art. 28. *Plus asistencia.*

Al salario base se adicionará, en concepto de cantidad o calidad, un plus de asistencia en la cuantía que para cada una de las categorías se fija en las tablas anexas a este convenio.

Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada con una asistencia normal y correcta. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto de que, por error o cualquier otra circunstancia atribuible a la empresa, un trabajador fuera requerido a prestar sus servicios por un mando de la empresa en un turno distinto o igual al suyo, si una vez que el trabajador llegase al centro de trabajo no fuera necesaria la prestación de sus servicios, la empresa deberá abonarle una cantidad equivalente a un plus de asistencia y un plus de transporte. Si lo que se produjera fuese un cambio de turno, el mando estará obligado a facilitar la prestación de servicios al trabajador.

Si cuando el trabajador hubiese sido requerido a trabajar, en los mismos supuestos del párrafo anterior, coincidiese con su día de descanso, el mando también estará obligado a facilitarle la prestación de sus servicios.

Art. 29. *Plus de actividad.*

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio percibirá en concepto de complemento por cantidad o calidad de trabajo, un plus de actividad en la cuantía que para cada nivel, grupo y subgrupo se fija en las tablas anexas.

Lo mismo que el plus de asistencia, este plus de actividad se devengará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto, y no se computará para el cálculo de domingos o festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, así como en las horas extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

Se considerará rendimiento normal y correcto, para su cobro, cuando se cumplan las obligaciones generales, entre otras, las siguientes:

- A) Llevar a cabo las tareas encomendadas por la empresa.
- B) Cuidar con esmero el mantenimiento, limpieza interna del vehículo, útil o herramienta asignada y obedecer las órdenes dictadas al respecto por sus superiores.
- C) Cuidar de la custodia del vehículo, útil o herramientas asignadas a su cargo.
- D) Comunicar a su jefe inmediato, a su llegada al centro de trabajo, las denuncias de circulación o de cualquier otra índole que le sean impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes tanto corporales como a vehículos, aunque unos y otros puedan tener la apariencia de leves.
- E) Evitar en todo momento el producir un accidente con daños propios, o bien a terceros, así como la rotura de piezas, mecanismos, útiles o herramientas asignadas.

Art. 30. *Plus rotación.*

Para el personal del servicio de recogida de basuras domiciliaria afecto al presente convenio colectivo, que realice su trabajo en una distribución de jornada en turno rotativo (anexo I), se estipula un plus de rotación que se abonará por día efectivamente trabajado, a partir del día 1 de abril del año 2017 en las siguientes cantidades brutas para cada categoría:

	<u>Importe en euros</u>
Peón día	6,57
Peón noche	8,57
Conductor día	8,72
Conductor noche	10,94
Operario 2.ª día	7,15
Operario 2.ª noche	9,37
Operario 1.ª día	7,72
Operario 1.ª noche	9,94
Capataz día	8,27
Capataz noche	10,36
Capataz conductor día	8,55
Capataz conductor noche	10,87

En el caso de que, según lo establecido en el artículo 46, B), 2, la comisión de firmantes del convenio valore no mantener el sistema rotativo pactado y se retorne al anterior, las cantidades de este plus serán las siguientes:

	<u>Importe en euros</u>
Peón día	3,94
Peón noche	5,26
Conductor día	5,12
Conductor noche	6,51
Operario 2.ª día	4,34
Operario 2.ª noche	5,86
Operario 1.ª día	4,74
Operario 1.ª noche	6,26
Capataz día	5,12
Capataz noche	6,51
Capataz conductor día	5,32
Capataz conductor noche	6,86

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable, no computándose para el cálculo y pago de domingos ni festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni horas extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

Para siguientes años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán en la misma cuantía que las tablas.

Art. 31. *Plus convenio.*

Para este mismo convenio, que presta sus servicios en la recogida de basuras domiciliaria, y que realiza la jornada en turno rotativo (anexo I), se estipula para el año 2017 un plus convenio, en compensación de los domingos que les toque trabajar según el citado turno de rotación, en la cantidad de 7,05 euros brutos diarios.

Al igual que el plus de rotación este plus es de carácter funcional y no es consolidable, abonándose por día efectivamente trabajado, no computándose para el cálculo y pago de domingos ni festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

Para siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

Art. 32. *Plus de grúa, carga lateral y ampliroll.*

Para el personal afecto al presente convenio, cuyo trabajo se desarrolle conduciendo servicios con grúa, de carga lateral y ampliroll, se establece un

plus de 2,13 euros brutos que se devengará por jornada efectivamente trabajada. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias y ni horas extraordinarias.

Para siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

#### Art. 33. *Tablas salariales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente convenio son las reflejadas en los anexos, y forman parte inseparable del mismo.

#### Art. 34. *Complemento por puesto de trabajo.*

Todas las categorías percibirán en concepto de complemento por puesto de trabajo una cantidad mensual en la cuantía que se especifica en las tablas anexas, siempre y cuando el trabajo se desarrolle con un normal y correcto rendimiento. Este complemento se abonará también en la retribución de las vacaciones.

#### Art. 35. *Trabajo en festivo.*

En virtud del acuerdo adoptado por el Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 12 de junio de 2012, que con carácter temporal trata de ajustar los servicios de limpieza viaria en domingos y festivos y así reducir costes, con el fin de afrontar la actual situación económica, se establece que, los trabajadores que deseen trabajar los festivos se inscribirán en un listado, comprometiéndose a trabajar todos los festivos para los que sea requerido en el año presente. Se elaborará un turno rotativo, de manera que se tratará de repartir de manera equitativa los festivos entre el personal del mismo turno y puesto. Se avisará a cada trabajador con una antelación mínima de quince días, salvo excepciones.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, todo el personal del servicio, tanto diurno como nocturno, no podrá dejar de prestar sus servicios los días festivos cuando así fuera requerido por las necesidades de la empresa, percibiendo a cambio por jornada efectivamente trabajada, las cantidades establecidas en las tablas del anexo.

A las cantidades de dicha tabla se añadirán el salario base y la antigüedad correspondiente.

El personal que preste sus servicios en dichos festivos, a excepción del personal que realiza la jornada en turno rotativo (anexo I), podrá reservar hasta siete de esos días festivos para, en lugar de cobrar la retribución de festivos, guardar un descanso sustitutorio de acuerdo con las siguientes condiciones:

A) Al concluir la jornada de festivo trabajada, se manifestará al mando correspondiente que no se desea cobrar el complemento de festivo. El día de descanso que se desea disfrutar a cambio, deberá comunicarse al mando como mínimo quince días antes del día en que se desea disfrutar el descanso. La fecha de disfrute del citado descanso será dentro de los doce meses siguientes al festivo trabajado.

B) No podrán acumularse esos días de descanso sustitutorio ni disfrutarse durante los festivos del período navideño, ni durante las Fiestas del Pilar y no podrán acumularse a las fechas de disfrute de vacaciones de cada trabajador.

C) En el caso de que existan varias solicitudes de cambio coincidentes en la fecha de disfrute del descanso sustitutorio no tendrán derecho a disfrutar de dicho descanso más de un 2% por servicio, centro y turno, garantizándose, en todo caso, un mínimo de un trabajador aunque deberá garantizarse en todo momento el buen funcionamiento del servicio.

En el caso de que haya más solicitudes de disfrute de las permitidas se tendrá en cuenta:

1.º Los trabajadores que no hayan hecho uso de ningún cambio a lo largo del año.

2.º Los que menos cambios hayan hecho ese año.

3.º A igualdad de cambios y si persistieran más solicitudes se procederá a la realización de un sorteo por la comisión paritaria dentro del plazo máximo de diez días, comunicándose, de la forma más inmediata, a los trabajadores afectados. También se comunicará a la parte social firmante los cambios que se realicen cada festivo.

D) El día de descanso que se disfrute a cambio del día festivo trabajado se retribuirá con el salario base y antigüedad más los pluses de penoso, actividad, asistencia y nocturno, en su caso; el día festivo trabajado se cobrará con el salario base, antigüedad, los correspondientes pluses, más una cantidad para el año 2017 de 19,43 euros brutos. Para los siguientes años de vigencia del convenio dicha cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que las tablas.

Tras la vigencia del convenio, volverá a tener vigor el punto E, salvo que las partes acuerden lo contrario:

E) 1. Con un mínimo de treinta días de antelación, todos aquellos trabajadores que no quieran trabajar un festivo deberán manifestarlo mediante un impreso que les facilitará la empresa, a su mando intermedio, con expresión del día y hora en que manifiestan su intención. Para poder disfrutar de dicho festivo, será condición necesaria que haya trabajadores de fin de semana apuntados en un listado que manifiesten su voluntad de trabajar los días festivos.

2. Los trabajadores de fines de semana que deseen trabajar los días festivos, deberán comunicarlo por escrito a la empresa, comprometiéndose durante un mínimo de seis meses a trabajar todos los festivos existentes en el primer o segundo semestre del año.

3. En el caso de que hubiera más solicitudes de trabajadores a jornada completa que no quieran trabajar los festivos que trabajadores de fin de semana que quieran trabajar dichos días, se efectuará un sorteo entre todos los trabajadores que hubieran manifestado su intención de no trabajar el día festivo de que se trate.

Tendrán preferencia para no trabajar el siguiente día festivo aquellos trabajadores que hubieran sido sorteados con anterioridad y su solicitud no hubiera podido ser atendida, salvo que manifestaran expresamente que desean trabajar ese día.

4. En el caso de que hubiera más trabajadores de fines de semana interesados en trabajar los festivos que trabajadores a jornada completa que hubieran manifestado su intención de no trabajar un día festivo concreto, se realizarán unos turnos de tal modo que todos los trabajadores de fines de semana que deseen trabajar los festivos puedan hacerlo en igualdad de condiciones.

5. El trabajador con jornada completa que opte por no trabajar el día festivo tendrá derecho a que dicho día festivo se le retribuya con el salario base y la antigüedad. El trabajador de fines de semana que trabaje el día festivo tendrá derecho a una retribución equivalente, únicamente, al plus festivo reflejado en las tablas.

Tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales y la del patrón San Martín de Porres.

El personal que realice la jornada en turno rotativo (anexo I) tendrá la obligación de prestar sus servicios en los días festivos que así coincida en virtud de los cuadros de rotación anexos, percibiendo cada uno de esos días la cantidad estipulada para el complemento de festivo en las tablas.

El número de horas de trabajo a realizar en dichos festivos para obtener el derecho a percibir esa cantidad será de seis horas y treinta minutos.

Cuando los servicios públicos municipales ordenen la realización de servicios especiales derivados de la contrata vigente, establecida en el artículo primero, la dirección de la empresa intentará distribuirlos entre el mayor número de trabajadores posible, siempre, evidentemente, intentando cubrir los diferentes trabajos con el personal más idóneo para cada servicio encomendado, todo ello dentro del ámbito del poder de la organización del trabajo, el cual está reservado a la empresa.

#### Art. 36. *Festividad del Pilar.*

La empresa abonará a todos los trabajadores que lleven un año de antigüedad en la misma y con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar la cantidad del anexo. El personal que no tenga un año de antigüedad percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, de la antes citada cantidad.

Esta cantidad no se devengará en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

La presente gratificación se abonará el día 10 de octubre o si es festivo el día anterior hábil.

La empresa comunicará al comité los servicios para estos días, como mínimo con diez días de antelación a la fecha de inicio de las fiestas.

#### Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada categoría y que figura en el anexo. Al mismo tiempo se adicionará exclusivamente el importe de treinta días de antigüedad sobre el salario base.

El personal que ingrese o cese en la empresa percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su permanencia.

Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

Las fechas de abono de estas gratificaciones serán el 15 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

Se devengarán semestralmente.

#### Art. 38. *Festividad de Navidad y Nochevieja.*

1. Los trabajadores de la plantilla de noche guardarán fiesta las noches de los días 24 y 31 de diciembre y los trabajadores de día guardarán fiesta los días 25 de diciembre y 1 de enero.

El trabajador que al día siguiente de uno de estos días deba prestar sus servicios percibirá, además de su salario real diario, una remuneración equivalente a la de un complemento festivo que figura en tablas, dada la acumulación de tareas, debiendo a cambio ampliar su jornada ordinaria, sin percibir ninguna otra prestación económica a cambio, en cuarenta minutos el personal de recogida y 30 minutos el resto del personal afecto al presente convenio.

2. El personal cuya jornada se realice en turno rotativo (anexo I) prestará sus servicios de conformidad con sus turnos de trabajo marcados en el anexo, aplicándose lo regulado anteriormente.

3. Para el resto del personal, cuando el día anterior o posterior a estos festivos fuera domingo, existirá la obligación de realizar los servicios que a la empresa le fueran encomendados, dado el carácter de servicio público de los trabajos que realiza la empresa, de la siguiente forma:

A) Los servicios nocturnos se prestarán la noche del sábado al domingo percibiéndose por dicho trabajo el salario real diario y el complemento de festivo que para cada nivel y categoría se expresa en las tablas anexas.

B) Los servicios diurnos se realizarán el domingo inmediato anterior a estos festivos, percibiéndose por dicho trabajo el salario real diario (salario base, antigüedad, plus penoso, plus de actividad, plus de asistencia, plus transporte y plus nocturno, plus rotación y plus convenio en su caso) y el complemento de festivo que para cada nivel y categoría se expresa en las tablas anexas.

C) En el supuesto de que se tenga que trabajar el domingo inmediato posterior a estos festivos se percibirá el salario real de ese día más una cantidad para el año 2017 de 195,53 euros brutos, en lugar del complemento de festivo. Para los siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

4. La dirección de la empresa comunicará al comité los servicios para estos días, con diez días de antelación.

5. Cuando excepcionalmente se tenga que realizar el servicio de los días de Navidad y Año Nuevo, se abonará en el año 2017 la cantidad de 264,95 euros brutos, más el salario real de ese día, en lugar del complemento festivo. Para los siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

#### Art. 39. Complemento extrasalarial de transporte.

Para compensar los gastos ocasionados por el transporte y la distancia se establece un único plus extrasalarial por día efectivamente trabajado, cuya cuantía quedará reflejada en las tablas anexas.

Para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio, y cuando dentro de su jornada deba, por obligaciones laborales, utilizar para desplazamientos recursos propios se le abonará para el año 2017, la cantidad de 0,35 euros por kilómetro efectuado.

Para los siguientes años de vigencia del convenio esta cuantía se revisará en la misma proporción que las tablas salariales.

#### Art. 40. Dietas.

Para el año 2017 queda fijado el importe de la dieta en 75,69 euros brutos si el alojamiento corre por cuenta del trabajador y de 37,85 euros brutos si el alojamiento corre por cuenta de la empresa, y la media dieta en 18,01 euros, entendiéndose como dieta entera el desplazamiento del operario fuera del centro de trabajo y teniendo que pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta como continuación de la jornada, teniendo que comer fuera de su propio domicilio.

Para siguientes años de vigencia del convenio, estas cantidades se incrementarán en la misma cuantía que las tablas.

#### Art. 41. Participación en beneficios.

El personal percibirá anualmente, en concepto de participación en beneficios, el importe que expresamente se pacta y que figura en los anexos, más la antigüedad correspondiente a quince días de salario base.

Quienes no presten sus servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, al período de tiempo trabajado.

La participación en beneficios se devengará en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose el día 15 de enero del año siguiente al que se devengue. Dicha gratificación no se devengará en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

#### Art. 42. Horas extraordinarias.

Únicamente se realizarán horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales. Para ello, se comunicarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y el comité, el número de horas realizadas y una relación de los trabajadores que las realizan y el número realizado por cada uno.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata.

La empresa reducirá al máximo el número de horas extraordinarias y así poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

El número de horas extraordinarias no estructurales que realice cada trabajador no excederá de dos al día, ocho al mes, ni ochenta al año.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, no teniendo en cuenta para dicho cómputo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Se acuerda el pago de las mencionadas horas extraordinarias, se abonará o con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborales, y de un 100% las realizadas en festivo, o por compensación a que cada hora extraordinaria realizada se descansa al menos una hora y tres cuartos en jornada ordinaria y dos horas por cada hora extraordinaria en festivo, en el supuesto de no existir tal acuerdo será a elección del trabajador.

Para el personal de limpieza pública y recogida y eliminación de basuras se establecen las siguientes pautas:

A) La empresa abonará a todos los trabajadores que se encuentren en los citados Colectivos las ocho primeras horas extraordinarias que, en su caso, se realicen cada mes.

B) En el supuesto de que algún trabajador realizara más de las mencionadas ocho horas, del exceso únicamente abonará el 50% de las mismas, procediéndose a compensar con descanso el otro 50%.

C) El 50% de las horas destinadas a compensar se irán acumulando de cuatro en cuatro horas, teniendo el trabajador derecho a un día de descanso compensatorio, cada cuatro horas extraordinarias.

D) El descanso o descansos compensatorios deberá disfrutarlos el trabajador en los cuatro meses siguientes de haber alcanzado la correspondiente acumulación de horas.

E) Para la fecha de disfrute de los días de descanso compensatorio no podrán coincidir más del 10% del personal de cada servicio y turno, ni en el período navideño, fiestas del Pilar ni acumularse a las fechas de disfrute de vacaciones de cada trabajador.

F) El día de descanso compensatorio será abonado por la empresa con el salario base, antigüedad más todos los complementos (plus penoso, plus actividad, plus asistencia, plus transporte y plus nocturno, plus rotación y plus convenio en su caso).

G) El trabajador podrá optar por acumular todas las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

H) En el caso de que un trabajador tuviera acumulados períodos de tiempo inferiores a las cuatro horas podrá optar entre cobrarlos o acumularlos a otros períodos.

El abono de estos períodos se efectuará anualmente en el mes de enero del año siguiente al que se hubieran realizado.

Las horas compensadas con descanso no se computarán como horas extraordinarias.

Se acuerda la constitución de una comisión del estudio de horas extras, cuyo cometido consistirá en el estudio de todas las problemáticas que se deriven de la realización de las citadas horas.

El objeto de estudio de la presente comisión serán los criterios de acumulación, de las horas extraordinarias.

Dicha comisión estará constituida por cuatro vocales, todos ellos miembros del comité, por la representación de los trabajadores y firmantes del presente convenio, que se reunirán con la dirección de la empresa cada cuatro meses, analizándose las causas y su realización por los diferentes servicios.

#### Art. 43. Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará mediante transferencia bancaria en dos anticipos quincenales, el primero el día 15 de cada mes o anterior hábil y el segundo el penúltimo día del mes o anterior si este fuese festivo o domingo. En el caso de haber regularización de nómina, se abonará junto con la nómina del mes siguiente por transferencia bancaria.

En el caso de detectarse un error en la nómina, la empresa lo comunicará al trabajador y procederá a su descuento mensual en una cantidad que no supere el 15% de la cantidad adeudada.

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la Delegación, informando de su implantación a la parte social.

#### Art. 44. Hoja de salarios.

La hoja de salarios actual se mantendrá vigente por acordarlo así ambas partes de conformidad todo ello con el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores (anexo V).

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la Delegación, informando de su implantación a la parte social.

## CAPÍTULO IV

### TALLER MECÁNICO

#### Art. 45. Taller mecánico.

Los colectivos afectados son el personal de taller propiamente dicho, junto con el personal del almacén y del lavadero de vehículos.

#### Condiciones económicas.

Además de los incrementos fijados en el convenio, se procederá a una revisión del plus taller, en compensación por los días de descanso equivalentes aplicados a otros colectivos, quedando de la siguiente forma, a partir del 1 de abril de 2017 y durante la vigencia del convenio:

	Importe en euros
• Oficial 1. <sup>a</sup> jefe de equipo	16,66
• Conductor jefe de equipo	15,90
• Oficial 1. <sup>a</sup>	15,89
• Oficial 2. <sup>a</sup>	14,14
• Oficial 3. <sup>a</sup> noche	14,48
• Oficial 3. <sup>a</sup>	12,99
• Operario de 1. <sup>a</sup>	14,82
• Operario de 2. <sup>a</sup>	14,11
• Peón	12,93

Este plus taller es de carácter funcional y no es consolidable, se abonará por día efectivamente trabajado, y no se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias por quedar así expresamente pactado.



*Jornada*

1.º La jornada se realizará de lunes a viernes en turno rotatorio, con la distribución de 2/3, aproximadamente del personal en jornada de mañana y 1/3 aproximadamente en jornada de tarde. Esto es, trabajar dos semanas en turno de mañana y una en turno de tarde. El turno de noche será fijo.

2.º Los sábados y domingos trabajará un 25% de la plantilla de forma rotativa; esto es, trabajar un fin de semana de cada cuatro y descansar los tres restantes. Los fines de semana durante las Fiestas del Pilar (o en algún otro momento puntual del año que así lo requiriesen las necesidades de la empresa) trabajará el 50% del personal del taller.

3.º El fin de semana en el que se trabaje se descansará el viernes inmediatamente anterior. Este viernes, podrá ser cambiado al lunes por necesidades de producción.

4.º El trabajo nocturno se cubrirá con personal voluntario y en su defecto con personal de nueva contratación.

5.º El servicio en sábados, domingos y festivos, en jornada diurna, se prestará solo en jornada de mañana.

*Horario*

El personal del taller mecánico, realizará una jornada semanal media de treinta y ocho horas treinta minutos, en ciclos de cuatro semanas. El horario de trabajo en el taller será de siete horas veinte minutos de lunes a domingo, considerando a todos los efectos la jornada de este último de carácter ordinario.

La jornada laboral para los días festivos será de seis horas y treinta minutos.

*Festivos*

Se garantizará el servicio durante los días festivos (a excepción de Navidad y Año Nuevo, salvo que se requiera expresamente por el Ayuntamiento), cubriéndose con arreglo a los siguientes porcentajes mínimos, y siempre que se sea requerido por las necesidades de la empresa.

1.º Festivos de martes a jueves: Trabajarán un 25% de la plantilla taller.

2.º Festivos en lunes o viernes: Trabajarán el 50% de la plantilla del taller.

3.º Caso de dos festivos consecutivos: El primer día trabajará el 25% de la plantilla del taller y el segundo día el 50% de la plantilla del taller.

4.º Festivos en sábado: Trabajarán el 25% de la plantilla del taller.

5.º Festivos en Fiestas del Pilar y período navideño (excepto Navidad y Año Nuevo): Trabajarán el 100% de la plantilla del taller.

6.º Festividad de San Martín de Porres: Trabajarán el 100% de la plantilla del taller.

A comienzos de año se establecerá el calendario de los festivos que deben ser trabajados por cada operario, de acuerdo con los anteriores criterios y con el de rotación.

*Vacaciones*

Las vacaciones se disfrutarán en períodos ininterrumpidos de treinta y un días naturales, durante los meses de julio y agosto. La empresa facilitará el disfrute de las vacaciones fuera de estos meses al trabajador que voluntariamente lo solicite, siempre que no coincida con un período punta de producción (Pilares, navidades, etc.), y siempre que quede asegurado que un 25% de la plantilla disfrute, como mínimo, sus vacaciones en julio y un 25%, como mínimo, en agosto.

Las vacaciones podrán ser cambiadas entre los trabajadores, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre y cuando se realice entre personas de especialidades similares y dentro de los mismos turnos.

*Permisos y licencias*

El personal del taller mecánico dispondrá, anualmente y durante la vigencia del convenio, de siete días de asuntos propios para cuyo disfrute no será necesaria justificación. La retribución de estos días será como días efectivamente trabajados.

Dichos días no podrán disfrutarse durante los meses de julio y agosto, ni durante las fiestas del Pilar, ni durante el período navideño, entendiéndose como tal los días 24, 25, 26 y 31 de diciembre y los días 1, 2, 5 y 6 de enero, ni acumularse al período vacacional.

No podrán ser solicitados por más de dos trabajadores por día, y estos no podrán ser de la misma especialidad.

*Otros*

El personal disfrutará de las medidas incluidas en el presente capítulo mientras estén destinados en el taller mecánico, siendo todas las asignaciones funcionales y no consolidables.

La empresa asume el compromiso de promocionar laboralmente a un número determinado de personas, en base a criterios de capacidad y necesidades de la empresa.

En todo aquello no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el vigente convenio. Por la especificidad del servicio y su regulación, se delega en los trabajadores afectados y la empresa, la interpretación y adaptación de este capítulo, teniendo los acuerdos entre empresa y trabajadores afectados, el carácter de convenio, debiendo incorporarse al mismo los acuerdos alcanzados.

## CAPÍTULO V

## JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 46. *Jornada.*

A) La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio se establece de la siguiente manera:

La jornada media semanal de trabajo para el personal (excluido el taller que se regulará en el capítulo IV), a partir del 1 de abril de 2017, será de treinta y seis horas y cuarenta y dos minutos semanales, estando siempre su aplicación sujeta al resto de condicionantes recogidas en el convenio. Esto supone una jornada anual media de 1.667 horas anuales.

Para el personal de oficinas la jornada anual, a partir del 1 de abril de 2017, será de 1.667 horas anuales. Su distribución se acordará y regulará anualmente con la representación de los trabajadores, procurando siempre conciliar la vida laboral, personal y familiar, estableciendo criterios de flexibilidad y priorizando la jornada intensiva durante los meses de verano.

Aquellos trabajadores que, por causa no imputable a los mismos, no realicen la jornada máxima anual establecida anteriormente, la empresa la considera realizada a todos los efectos, sin que pueda exigirse su recuperación en los días de descanso que le corresponda al trabajador, ni tampoco fuera de su jornada laboral. De igual forma, el trabajador no reclamará la cantidad económica correspondiente a esas horas de defecto de jornada como efectivamente trabajadas.

La empresa podrá reorganizar la distribución de los servicios para adecuar esta jornada a los sistemas de trabajo.

## B) Distribución de la jornada:

1. Para el personal que preste sus servicios en jornada laboral de seis días a la semana, su distribución será a razón de seis horas y cuarenta minutos. Todos los trabajadores que presten sus servicios durante los seis días a la semana, podrán guardar fiesta a partir del 1 de abril del año 2017 y durante la vigencia del convenio, un sábado de cada dos (esto es un sábado trabajado y uno fiesta). La retribución correspondiente al sábado de descanso será el salario base y todos los complementos (antigüedad, plus penoso, plus actividad, plus asistencia, plus transporte; y en su caso, plus nocturno y plus prolongación jornada).

2. Dado que buena parte de los trabajos de recogida de basuras se prestan al Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza durante todos los días del año (363 jornadas año), se establece un calendario de trabajo y descanso para estos servicios, según los turnos marcados en el anexo I, que se adjunta, a razón de una jornada media de siete horas y cuarenta y ocho minutos diarios. La "jornada base", se establece en siete horas, por lo que cuarenta y ocho minutos de forma diaria se irán acumulando en una bolsa de horas a disposición de la empresa. Esta bolsa se irá empleando conforme a las necesidades de producción lo demanden, y en sábado y domingo con la finalidad de poder dar descanso a los trabajadores la mitad de los fines de semana del año. Únicamente podrán ser empleadas las horas acumuladas en la bolsa durante las últimas seis semanas (coincidiendo con un subciclo de trabajo/descanso), caducando las existentes con anterioridad. En cualquier caso la jornada no sobrepasará las diez horas diarias y siempre respetando el descanso de doce horas entre jornadas. Transcurridos tres meses desde su implantación el 1 de abril de 2017, se convocará una comisión con los firmantes del convenio, para valorar el mantener este sistema pactado, o adecuar la reducción de jornada indicada en este artículo volviendo al anterior sistema de correturnos, junto con días de libre disposición regulados por el artículo 52.

Se mantiene la voluntariedad para entrar en el turno rotativo (anexo I) de forma permanente para aquellos trabajadores que actualmente están en la empresa. No obstante, la empresa podrá, dentro de su poder de organización y dirección destinar a ese turno rotativo (anexo I) a dicho personal para cubrir situaciones como vacaciones, permisos o bajas, y que no superen el período máximo de seis meses. Para los demás casos se deberá proceder conforme al Estatuto de los Trabajadores, modificando sus condiciones laborales.

3. Con respecto del personal que deba contratarse a tiempo parcial, se establece que las jornadas trabajadas en sábado y domingo tendrán la consideración de jornadas ordinarias a todos los efectos, siendo estas de seis horas y cuarenta minutos todos los días. No obstante, en el supuesto de que alguno de los quince festivos acordados con carácter general fuera en sábado o en domingo, no será de aplicación la posibilidad de reservar alguno de esos siete días y guardar el descanso sustitutorio correspondiente, retribuyéndose en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 del convenio. Tampoco les será de aplicación la posibilidad de optar por no trabajar esos días. Asimismo, tampoco les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 en su punto 3.º del convenio, ni se les abonarán la cantidad establecida en el artículo 49.

4. Dado que el servicio de Serluz se presta al Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza durante todos los días del año, se establece un calendario de trabajo y descanso para este servicio, según los turnos marcados en el anexo XI.

La retribución salarial se regirá por lo dispuesto en el presente convenio.

Para los años de vigencia del convenio se acomodará la jornada al nuevo turno de sábados y de días de libre disposición.

*Art. 47. Descanso intermedio en jornada continua.*

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada se disfrutará de un período máximo de descanso de veinte minutos.

Dicho período se retribuirá como de trabajo, con inclusión de los complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.

Se establece que, todos los conductores deberán prolongar su jornada en un tiempo equivalente al del descanso intermedio en jornada continua. Por ello, se les retribuirá por día efectivamente trabajado con una cantidad equivalente a veinte minutos de retribución extraordinaria, por lo que ese tiempo se realizará bien durante el descanso intermedio, bien a la finalización de la jornada ordinaria.

La finalidad de la prolongación es adaptar horarios de peones o trabajadores de otras categorías a las tareas encomendadas a los conductores.

Este plus es funcional, abonándose por día efectivamente trabajado, no computándose para el cálculo y pago de domingos, horas extraordinarias ni gratificaciones extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

*Art. 48. Horarios y distribución de jornada.*

Los horarios de los centros de trabajo o unidades operativas serán los fijados para cada uno de ellos conforme a sus particulares circunstancias en función de las necesidades del servicio dictadas por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

La empresa comunicará con la debida antelación a la representación de los trabajadores las variaciones horarias que se prevean con carácter indefinido, y estas serán convenientemente visadas por la autoridad laboral.

*Art. 49. Descansos y festivos.*

Se estará a lo dispuesto en el Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Los trabajadores que trabajen algún domingo, con carácter extraordinario, guardarán dos jornadas de fiesta por domingo trabajado, estableciéndose para ello por la dirección de la empresa el correspondiente calendario de descansos sustitutorios en función de las necesidades de producción y servicios de la empresa, si bien previamente la misma dará audiencia a los trabajadores sobre sus preferencias para el disfrute de estos días, las cuales no serán vinculantes.

A) La empresa intentará cubrir los puestos de trabajo en domingo con personal de fines de semana.

B) Todos aquellos puestos que no puedan ser cubiertos con garantía con personal de fin de semana, se cubrirán con personal contratado a jornada completa, que realizarán su descanso semanal fuera de la jornada de domingo. Estos trabajos en domingo no podrán ser realizados por trabajadores con una antigüedad superior a veinticuatro meses, siendo de cuarenta el número máximo de domingos que puedan ser realizados.

Esto se articulará por la empresa con un sistema rotativo, de forma que todo trabajador que se incorpore y tenga su descanso semanal fuera del domingo suponga que otro trabajador pase a trabajar de lunes a sábado.

Estos trabajadores que presten sus servicios en domingo, y guarden descanso semanal entre semana, percibirán la cantidad de 12,60 euros en el año 2017. En los siguientes años de vigencia del convenio, esta cantidad se aumentará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales pactados para el resto de los conceptos.

Dado que el cambio se irá ofreciendo por orden de antigüedad en el servicio su no aceptación, conllevará la consideración de la pérdida de la antigüedad a efectos de otros cambios.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada de seis días a la semana y de forma ordinaria los domingos, cuando durante el año natural le coincidiese un día festivo como su descanso semanal la empresa le cambiará esa semana el día de descanso semanal a otro día.

Los cambios definitivos se comunicarán al comité de empresa.

El personal que realice su jornada en cinco días a la semana realizará dos días de descanso semanal, rotativos, de acuerdo con los cuadros de rotación anexos.

*Art. 50. Vacaciones.*

Todo el personal afecto por el presente convenio disfrutará anualmente de treinta días naturales consecutivos de vacaciones, y un día flotante de vacaciones que se regula en los términos establecidos en el artículo 52 n) y ñ), salvo pacto individual entre la empresa y algún trabajador, retribuidos por el importe que para cada categoría se pacta expresamente en los anexos. A los importes que figuran en los citados anexos se adicionarán treinta días de la antigüedad y el complemento de puesto de trabajo. Asimismo, al personal ocupado en jornada nocturna se le adicionará el plus nocturno, en proporción al tiempo de trabajo en este servicio durante los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores que no lleven un año de antigüedad en la empresa al vencimiento del año natural disfrutarán en concepto de vacaciones la parte proporcional al tiempo trabajado.

A comienzos de cada año, la comisión paritaria acordará las fechas de disfrute de las mismas, teniendo en cuenta el anexo XV.

No obstante, el cuadro de vacaciones es el establecido de común acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, teniendo en cuenta que se han pactado unos turnos de acuerdo con las necesidades del servicio, considerándose que el período de disfrute del mismo será en cuatro meses de los doce meses

del año (menos enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre), según anexo.

En cuanto a los procesos de IT en período de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

*Art. 51. Permisos.*

La empresa concederá al personal que lo solicite, con una anticipación de diez días, permisos sin retribución alguna de hasta quince días al año, previa justificación y siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento el 2% de la plantilla. La empresa procurará contestar cinco días antes de la fecha de disfrute del permiso.

Cuando se conceda un permiso sin retribución con el tope máximo, no se le dará de baja al trabajador en la Seguridad Social durante el disfrute del permiso.

La empresa comunicará, trimestralmente, a petición del comité, el número de permisos solicitados, los nombres de los trabajadores solicitantes, las fechas de petición y concesión o no del permiso, y en caso de denegación los motivos de la misma.

Los trabajadores de fin de semana podrán, una vez al año, previa justificación, compensar un día de fin de semana, por trabajar otro día de entre semana, siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento el 2% de la plantilla de este personal.

*Art. 52. Licencias.*

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo de disfrutará de las siguientes licencias, previo aviso y justificación:

A) Por matrimonio, veinte días naturales.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

B) Por boda de hijos, hermanos o padres (primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad), un día si es en la misma localidad y tres días si es fuera de la provincia.

Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación con acreditación del parentesco. Fuera de la provincia habrá que justificar el desplazamiento.

C) Por muerte, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales y cuatro días naturales si es fuera de la provincia. En caso de intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

Justificantes: Esquela y/o documentos que justifiquen el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total, certificado que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento. Documento que acredite el reposo domiciliario.

D) Por muerte, enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, y cuatro días naturales si es fuera de la provincia.

Justificantes: Esquela y/o documentos que acrediten el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total, certificado que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento.

E) Se concede una licencia al año durante las horas necesarias por intervención quirúrgica ambulatoria que no conlleve hospitalización, siempre que se precise la necesidad de acompañante en horario de trabajo. Esta licencia se concederá a padres, hijos o cónyuges del intervenido; y si coinciden dos o más posibles acompañantes de la misma familia en la empresa, solo podrá disfrutarla uno de ellos. Justificantes: Se requerirá además del documento donde se precisa la necesidad de acompañante, el documento que acredite que ha sido asistido y el horario de la intervención.

F) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, que se prorrogarán hasta cuatro días si concurre enfermedad grave.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado. En caso de enfermedad: certificado médico que especifique la gravedad.

G) Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases A, B, C, D y E, para todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

H) Para el personal con categoría de peón que sea titular del carnet de las clases anteriormente mencionadas y deseen obtener su renovación, por el tiempo necesario para realizar los exámenes, con un tope máximo de veinte trabajadores al año.

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

I) Por asistencia al médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador, por un tiempo máximo de cinco horas al año. Justificantes: Certificado de asistencia al médico con expresión de que la dolencia la padece el propio trabajador.

J) Por asistencia al médico especialista enviado por su médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador, y previo conocimiento del servicio médico de la empresa, durante el tiempo necesario e imprescindible para la asistencia a dicha consulta.

Justificantes: Certificado de asistencia al médico especialista con expresión de la dolencia que padece el trabajador.

K) Por primera comunión de hijo/a, nieto/a el día natural.

Justificante: Documento acreditativo de la primera comunión.

L) Por bautizo de hijo/a, nieto/a un día natural.

Justificante: Documento acreditativo del bautizo.

M) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

Justificante: Documento acreditativo del traslado de domicilio.

N) El personal que desarrolla su trabajo en turno rotativo (anexo I), disfrutará de un día flotante de vacaciones. En caso de que este se disfrutase, por decisión de la comisión paritaria, como un día de libre disposición, la fecha de disfrute del día mencionado deberá solicitarse con un mínimo de diez días de antelación a la fecha deseada, salvo circunstancias muy excepcionales. La empresa contestará al trabajador en setenta y dos horas, salvo circunstancias excepcionales.

En el caso de que hubiera acumulación de solicitudes de disfrute de dichas licencias se establece que solo podrán optar por el disfrute un máximo de un 3% por centro, turno y servicio, de lunes a sábado y un máximo de un 2% los domingos; en todo caso se garantizará un mínimo de un trabajador siempre y cuando no se vea afectado el buen funcionamiento del servicio. No podrán disfrutarse durante las fiestas del Pilar, ni acumularse al período vacacional, ni durante el período navideño, entendiéndose por tal, los días 24, 25, 26 y 31 de diciembre y 1, 2, 5 y 6 de enero. Si este día no es disfrutado al finalizar el año natural, deberá disfrutarse dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se trate.

Ñ) El resto de personal no contemplado en el apartado anterior, y que trabaja seis días a la semana, igualmente tendrá un día flotante de vacaciones. Este se regulará de igual forma que el apartado anterior. Este acuerdo lleva la posibilidad de que una vez cada cuatro meses, trabajar un sábado de los que correspondía descanso, no incluido en las vacaciones, y a cambio descansar un día entre semana. Las peticiones para este cambio igualmente deberán hacerse dentro de los límites establecidos para el disfrute del apartado anterior.

Los días regulados en los apartados N y Ñ serán retribuidos con el salario base y la antigüedad y todos los complementos (plus penoso, plus asistencia, plus de actividad, plus transporte y plus nocturno, plus rotación, plus convenio, en su caso).

En el caso de que la comisión paritaria determinase que el día flotante de vacaciones se disfrutase como un día de libre disposición, si este día no es disfrutado al finalizar el año natural, deberá disfrutarse dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se trate.

O) Ambas partes acuerdan que lo dispuesto en el presente artículo, salvo lo dispuesto en el epígrafe A), será de aplicación a las parejas de hecho. Para ello, tendrán que demostrar una convivencia real mediante documento oficial del registro de parejas de hecho que así lo acredite.

Para el personal del turno de noche y únicamente para lo dispuesto en los epígrafes B), K) y L) se podrá optar entre no trabajar el día anterior o posterior al hecho causante, dicha opción se manifestará en el momento de solicitar la licencia.

Asimismo, en el caso de que surgiera el hecho causante que da lugar a una licencia y el trabajador ya hubiera realizado su jornada o hubiera trabajado más de cuatro horas, el cómputo de los días de licencia se hará a partir del día siguiente.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Todas las licencias serán retribuidas con el salario base y la antigüedad. Se añadirán además los complementos salariales de plus penoso, actividad, asistencia y plus nocturno, en su caso, así como plus rotación y plus convenio si procede.

Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría profesional, debiendo justificarse con un certificado de realización de esos exámenes.

Art. 53. *Excedencia por maternidad o paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 54. *Protección a la maternidad y paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y este derecho incluye los permisos por paternidad y maternidad establecidos en la ley.

Art. 55. *Intimidación del trabajador.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 56. *Calendario laboral.*

Durante el mes de enero y si ello fuera posible por haberse publicado el calendario oficial de fiestas, la empresa conjuntamente con el comité procederá a confeccionar el calendario laboral para el año correspondiente.

- Dicho calendario laboral deberá contener:
- El horario de trabajo de la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros inhábiles.
- Los descansos semanales entre jornada.

## CAPÍTULO VI

### MEJORAS SOCIALES

Art. 57. *Hospitalización.*

Todo el personal sujeto a este convenio que tenga que ser hospitalizado por causa de incapacidad temporal (enfermedad o accidente laboral) recibirá un complemento a cargo de la empresa para el año 2017 de 21,59 euros, por

cada día que dure la hospitalización. Para los siguientes años de vigencia del convenio dicha cantidad se revisará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Art. 58. *Incapacidad temporal.*

1.º Complemento en caso de incapacidad temporal por accidente laboral: El personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirá, con cargo a la empresa y conjuntamente con la prestación por incapacidad temporal, un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora descontando la prorratea de pagas extraordinarias.

2.º Cuando la IT se derivara de enfermedad, la empresa complementará la actual prestación de la Seguridad Social de acuerdo a los siguientes criterios:

A) Durante la primera baja del día 1 al 20 el 80%, y del 21 en adelante el 100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior.

B) Durante la segunda y la tercera baja del día 1 al 20 el 70%, y del 21 en adelante el 100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior.

La empresa no incrementará la IT respecto de los abonos de la Seguridad Social que se regulan en este artículo en el supuesto segundo establecido anteriormente, cuando el mes anterior se supere el índice de absentismo de la Delegación el 9,5 aplicando la siguiente fórmula: Número de jornadas perdidas por enfermedad los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo período.

La empresa facilitará mensualmente a los delegados de prevención dicho índice con indicación expresa del desarrollo numérico de la fórmula, así como el resultado.

El servicio médico de empresa realizará el seguimiento de los procesos de baja y podrá realizar visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, o si el estado de salud o el informe médico que ha otorgado la baja lo permitiera, recabar del trabajador en IT la presencia en el servicio médico de empresa. En este caso los gastos de desplazamiento, salvo cuando se esté percibiendo el 100% de las retribuciones, serán a cargo de la empresa mediante el abono de una cantidad equivalente al plus transporte correspondiente al de calle La Torre.

Los beneficios regulados en este artículo dejará de percibirlos aquel trabajador que estando en situación de IT cometiera alguna de las irregularidades previstas legalmente, que son causa de pérdida de la prestación o no siguiese correctamente los tratamientos médicos prescritos a criterio y decisión del servicio médico de empresa.

El servicio médico de empresa informará de sus decisiones al comité de Seguridad y Salud, indicando además el nombre de los operarios y la fecha de inicio de la baja. El servicio médico de empresa entregará a los trabajadores que sufran un accidente de trabajo el parte de accidente con expresión del diagnóstico así como del tratamiento médico prescrito.

Se entregará mensualmente a los delegados de prevención el listado de personal de baja con expresión del nombre y apellidos, el centro al que pertenecen y el número de días de baja.

Art. 59. *Retirada del permiso de conducir.*

1.º Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico, le fuera retirado a aquel el permiso de conducir, la empresa le respetará sus percepciones económicas durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir y desempeñe otro puesto de trabajo en la empresa, salvo cuando en dicha retirada concurren circunstancias de imprudencia temeraria.

2.º En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria, la empresa se compromete a adecuarlo a otro puesto de trabajo en las condiciones laborales retributivas del nuevo puesto.

3.º Se aplicarán los dos apartados anteriores de este artículo a todo trabajador que habitualmente lleve un vehículo de la empresa sea cual fuere su categoría.

4.º La empresa se hará cargo, abonando su importe de todas las multas o sanciones administrativas que sean impuestas al personal, acogido al presente convenio, como consecuencia de una orden o por la necesidad de realizar un recorrido fijado en vehículo de la empresa, siempre y cuando no concurren en el hecho motivador circunstancias de embriaguez o imprudencia temeraria.

En el caso de que se produzca un accidente con un vehículo de la empresa durante la jornada laboral y, siempre y cuando no concurren embriaguez o imprudencia temeraria, la empresa se hará cargo de todas las responsabilidades económicas que se deriven del mencionado accidente. En el caso de que el conductor no obtuviese la renovación de su licencia, y fuese declarado no apto para la conducción, será ocupado por la empresa en un nuevo puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para su categoría de conductor.

Art. 60. *Asistencia jurídica.*

Será por cuenta de la empresa la asistencia jurídica al trabajador que, con motivo de estar prestando el servicio encomendado por la empresa, se vea implicado en algún proceso judicial civil, derivado de la propia prestación de los servicios, no concurriendo temeridad ni mala fe por parte del trabajador.

En el caso de que un trabajador de la empresa durante la jornada de trabajo sufriese una agresión sin mediar provocación, por su parte, y como consecuencia de la prestación directa del servicio, se procederá de la siguiente forma:

- El trabajador afectado lo comunicará a su superior inmediato, interponiéndose, en su caso, la correspondiente denuncia.

- El superior inmediato procederá a comunicar la agresión a la dirección de la empresa, hechas las oportunas averiguaciones a cerca de los hechos, y esta, en caso de considerarlo oportuno prestará al trabajador la asistencia jurídica necesaria al caso concreto.

La empresa, en caso de que lo autorice el trabajador afectado, pondrá los hechos en conocimiento del comité de empresa, en el plazo de tres días desde la notificación por el trabajador.

**Art. 61. Indemnización por muerte o invalidez.**

La empresa establecerá a favor de sus trabajadores acogidos al presente convenio una póliza de seguro que cubrirá los siguientes importes para el año 2017:

A) Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 30.000 euros.  
B) Fallecimiento como consecuencia de cualquier otra causa: 5.000 euros.

C) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de accidente laboral: 30.000 euros.

D) Incapacidad permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente laboral: 30.000 euros.

E) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para su trabajo habitual derivada de enfermedad común: 5.000 euros.

En este supuesto no se abonará ninguna cantidad en el caso de que el trabajador al que le sea reconocida esta incapacidad, siguiera con posterioridad prestando servicios para la empresa. Para los siguientes años de vigencia del convenio dichas cantidades se revisarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

**Art. 62. Ayuda a hijos disminuidos físicos y psíquicos.**

La empresa abonará a cada trabajador que tenga hijos disminuidos física o psíquicamente, o familiares a su cargo mediante sentencia judicial o resolución administrativa firme, un complemento para el año 2017 de 63,08 euros brutos mensuales por cada uno de los hijos disminuidos o familiares a cargo.

Para los siguientes años de vigencia del convenio dichas cantidades se revisarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

**Art. 63. Promoción económica por cese en la empresa y ayuda por baja por invalidez derivada de enfermedad y accidente.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta el régimen de promoción económica siguiente:

Los trabajadores afectados por este convenio que cesen en la empresa, con 60 o más años de edad percibirán un premio por importe para el año 2017 de 129,94 euros por año de servicio en la empresa.

Igualmente a dichas cantidades se les añadirá una cantidad en concepto de ayuda:

- Si se solicita el cese a los 60 años: 5.310,76 euros.
- Si se solicita el cese a los 61 años: 4.248,47 euros.
- Si se solicita el cese a los 62 años: 3.186,34 euros.
- Si se solicita el cese a los 63 años: 2.124,23 euros.
- Si se solicita el cese a los 64 años: 1.596,19 euros.
- Si se solicita el cese a los 65 años: 1.007,01 euros.

Se requerirá una antigüedad mínima de seis años para percibir dicha cantidad.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente, así como por fallecimiento por cualquier causa, y siempre que lleven 6 años en la empresa percibirán para el año 2017, 160 euros brutos por año de antigüedad en la empresa.

Para los siguientes años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán en la misma proporción que en las tablas.

**Art. 64. Jubilación parcial.**

Se estará a lo establecido en el artículo 215 del vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y el artículo 12.6.º del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, con fecha 16 de marzo de 2013 se publicó en el "Boletín Oficial del Estado" Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, en cuyo artículo 8 se procede a modificar la disposición final duodécima de Ley 27/2011 de reforma de las Pensiones y en el artículo 4.º del Real Decreto 1716/2012, en el sentido de que se seguirá aplicando la normativa anterior a la Ley 27/2011 de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019 a las personas incorporadas antes del 1 de abril de 2013 a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013. Esta empresa presentó el citado plan de jubilación parcial el 12 de abril de 2013, ante la Dirección Provincial del INSS, tal y como establecía la norma. En el acuerdo se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio de referencia opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 61 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, con-

tando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los requisitos y condiciones establecidos en el acuerdo firmado el 1 de abril de 2003, ratificado por la comisión paritaria.

Asimismo la cantidad acordada en el punto número 8 del citado acuerdo pasará a ser para el año 2017 de 2.523,14 euros como premio a la permanencia en la empresa. Dicha cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas del convenio.

**Art. 65. Anticipos de nóminas al personal.**

La empresa dará mensualmente la cantidad máxima de 7.500 euros para anticipos de nóminas al personal que será distribuida entre la plantilla por la parte social con las directrices y cuantías que el propio comité marque.

En el supuesto de cese del trabajador en la empresa, esta podrá deducir lo pendiente de la liquidación de partes proporcionales.

Ningún anticipo podrá ser de una cuantía superior a 750 euros.

El personal que lo solicite deberá tener al menos un año de antigüedad.

La amortización se efectuará en el período de un año, salvo que el trabajador desee realizar amortizaciones de forma anticipada.

La concesión de los anticipos requerirá las siguientes condiciones y circunstancias:

A) Que se acredite una causa urgente de necesidad económica.

B) Que por la naturaleza de la necesidad económica citada, no se contemple su satisfacción por organismos dependientes del Estado.

C) Que se acredite documentalmente la aplicación efectiva al objeto de la solicitud.

Excepcionalmente se podrá solicitar una cantidad superior a los 750 euros y no superior a los 1.200 euros. Asimismo, en el caso de que concurrieran circunstancias de excepcional urgencia y necesidad en algún trabajador, únicamente en ese mes en concreto, podrá ampliarse la cantidad de 7.500 euros a 8.250 euros, dicha necesidad urgente deberá acreditarse documentalmente y hacer constar la causa en la solicitud. En el supuesto de que algún mes los anticipos no superen la cantidad de 7.500 euros, la cantidad sobrante hasta llegar al tope se acumulará para los siguientes, dicha acumulación se extinguirá indefectiblemente a treinta y uno de diciembre del año que se trate.

**Art. 66. Permiso de asistencia a juicios.**

El personal afecto al presente convenio que durante la realización de los servicios sufra un accidente a causa del cual sea citado a juicio con legitimación activa o pasiva o como testigo, disfrutará del tiempo necesario para asistir a juicio, acreditando con posterioridad su asistencia al mencionado juicio.

Cuando este hecho concurra en un trabajador que preste sus servicios en turno de noche, el permiso será de cinco horas y lo disfrutará la noche anterior o posterior a elección. Si el afectado es un trabajador de tarde disfrutará el permiso la tarde anterior o posterior.

Cuando el trabajador tenga que comparecer en el Juzgado o comisarías para prestar declaración como consecuencia de haber sufrido una agresión o haber sido testigo de ella, en el desarrollo de la jornada laboral, dispondrá de cinco horas para poder realizar las correspondientes diligencias. El trabajador del turno de tarde y de noche dispondrá de licencia la tarde o la noche anterior o posterior a la citación.

Se deberá presentar justificante emitido por el Juzgado de dicha asistencia.

**Art. 67. Formación.**

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa impulsará al menos tres iniciativas formativas al año, que redunden en una mayor cualificación del personal, en concordancia con los diferentes Acuerdos de Formación Continua para trabajadores bien de ámbito estatal, territorial, etc.; en concordancia con el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y normas que lo desarrollan, procurándose dar preferencia a los cursos de capacitación de conductores dirigidos a otro personal de la plantilla.

La comisión de formación elaborará un plan anual de formación en el que se detallarán las acciones formativas a desarrollar durante dicho período, y del cual se dará cumplida información al comité de empresa o comisión que este designe. La comisión de formación tendrá cumplido conocimiento de las acciones formativas que vayan a tener lugar en relación con el personal afecto al presente convenio. El personal de taller y alcantarillado que sea requerido obligatoriamente fuera de horas de trabajo a realizar cursos de formación, se le abonará como si de horas extraordinarias se tratara. En el caso de que estos cursos se realicen fuera de Zaragoza se registrará por los parámetros acordados en la comisión de formación.

El plan de formación contempla acciones dirigidas a incrementar la cualificación profesional y personal del trabajador, para un mejor desempeño de las funciones asignadas y facilitar su promoción dentro de la empresa.

La financiación de la formación será a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de solicitar las ayudas que reglamentariamente se establezcan en cada momento para este fin.

La dirección de la empresa podrá considerar la autorización y financiación total o parcial de otros cursos o estudios no incluidos en el plan de formación continua.

La empresa, en su caso, podrá facilitar periódicamente la información global necesaria para el adecuado seguimiento por el comité de empresa, o miembros que este designe, del desarrollo y ejecución del plan de formación.

La empresa continuará ofreciendo dentro de su plan formativo la renovación del CAP, para los conductores que lo necesiten en su puesto de trabajo, esta renovación se hará fuera de la jornada laboral, no computándose como horas extraordinarias.

Art. 68. *Ayuda por rotura de gafas, audífonos y prótesis.*

En el caso de que un trabajador, en tiempo y lugar de trabajo, tenga rotura de gafas, audífonos u otra prótesis, el comité de seguridad y salud valorará la procedencia o no de la entrega al trabajador de una ayuda para reparación o sustitución de las mismas, ayuda que en ningún caso podrá superar los 265,53 euros brutos.

Para los siguientes años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán en la misma proporción que en las tablas. Estableciéndose como condición para el abono de esta cantidad que, la reparación de la gafa, audífono o prótesis, deberá presupuestarse en el establecimiento comercial que señale la empresa al efecto y la factura se deberá emitir a nombre de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Art. 69. *Plan de igualdad.*

Las partes hacen remisión expresa al plan de igualdad firmado el 2 de febrero de 2016 por la empresa FCC, S.A., con los sindicatos UGT y CC.OO. Una vez establecido el diagnóstico de situación y las propuestas ejecutables, con el objetivo de eliminar progresivamente la desigualdad puesta de manifiesto las partes se reunirán para su aplicación en el ámbito de aplicación del convenio.

Art. 70. *Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC.*

El denominado Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado. En ese marco de principios y valores éticos, el Grupo FCC manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos del Grupo FCC deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud de este código de conducta, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

Cualquier situación que el trabajador considere dentro de este artículo, la podrá comunicar a la dirección de recursos humanos, para que esta informe y ponga en marcha el citado protocolo.

Ambas partes acuerdan tratar el desarrollo de este artículo dentro de comité de seguridad y salud.

## CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN INTERNO

Art. 71. *Cambio de centro de trabajo y turno.*

Se articulará el ofrecer a los conductores de la noche el pasar a cubrir las bajas de larga duración de los conductores de día, una vez se reincorpore el trabajador titular, el conductor pasará a su jornada de noche. Estos pasos de jornada no supondrán alteración de la lista de cambio de turno. En un período de seis meses una comisión decidirá la ampliación de esta sistemática a los restantes turnos de trabajo.

Los llamamientos para cubrir bajas se harán por orden correlativo según se produzcan e independientemente de su duración. El conductor que no acepte el llamamiento pasará al final de la lista de cambio de turno de suplencia de bajas.

En los cambios de centro de trabajo o turno por causas derivadas del servicio, la empresa dará preferencia a aquellos trabajadores que se presenten voluntarios, siempre y cuando los considere idóneos para ello.

No se realizarán cambios de centro de trabajo por motivo de sanción.

Los responsables de cada centro de trabajo, elaborarán un listado en el que se recoja el nombre, centro de trabajo solicitado y fecha de solicitud

del cambio, entregándose trimestralmente una copia al comité de empresa del listado refundido de todos los centros de trabajo. Para realizar cambios de centro de trabajo, se dará prioridad a los trabajadores contenidos en este listado, salvo que por necesidades del servicio se tuviera que tener en cuenta otros criterios.

Para los cambios de turno el listado se regirá por los siguientes parámetros:

1.º La antigüedad en la lista vendrá dada por la fecha en la que fue presentada la solicitud de cambio.

2.º El trabajador que llegado su turno, se le ofrezca el cambio y rehúse a él, perderá el puesto en la lista teniendo que volver a realizar una nueva solicitud.

3.º En el caso de que un trabajador solicite el cambio para dos turnos, si coinciden dos vacantes al mismo tiempo, el trabajador deberá elegir turno.

4.º En el caso de coincidencia de dos trabajadores con la misma fecha de solicitud y mismo turno solicitado se efectuará el cambio por sorteo en presencia de ambos.

Art. 72. *Preferencia ocupación puesto de trabajo.*

La empresa concederá preferencia para la ocupación de los puestos de trabajo adecuados a aquel personal que como consecuencia de haber sufrido en la misma accidente laboral resulte con su capacidad física disminuida.

La empresa, y mediante exposición ante el comité de seguridad y salud, podrá adecuar a todo trabajador, recién dado de alta de accidente o enfermedad grave, a puestos de trabajo idóneos para su capacidad laboral hasta el total restablecimiento del operario, constanding en acta dicha comunicación.

Cuando el trabajador proviniera de IT derivada de accidente, la empresa le respetará los conceptos económicos derivados de su categoría profesional y cuando proviniera de una IT derivada de enfermedad percibirá el salario correspondiente al puesto de trabajo que realmente estuviera desempeñando durante esa rehabilitación.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo (art. 25.1.2 LPRL).

Art. 73. *Cambios de días de descanso.*

El personal cuya jornada de trabajo se distribuya en turno rotativo (anexo I), podrá cambiar su descanso de semana con otro compañero, cumpliendo las siguientes condiciones:

1.º Con siete días de antelación, y mediante formulario preestablecido que se adjunta en el anexo, los dos trabajadores afectados lo comunicarán a su mando correspondiente, el cual dará su visto bueno (anexo XIII).

2.º El trabajador que se comprometa, mediante su firma, a cubrir el cambio, quedará obligado a cuantas obligaciones tuviere aquel trabajador por el que se efectuó el cambio, recayendo sobre él toda responsabilidad.

3.º No cabrá solicitar un nuevo cambio de día de descanso sin haber cumplido las obligaciones contraídas por el anterior cambio.

El personal que trabaje seis días a la semana podrá cambiar el sábado que le corresponda descansar con otro compañero, siempre y cuando cumpla las reglas del apartado anterior y solicite el cambio según el modelo que se adjunta en el anexo.

Art. 74. *Movilidad funcional.*

Se define la movilidad funcional como la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, de conformidad a la distribución de grupos profesionales establecidas en convenio.

La empresa garantizará que para el acceso a un puesto de trabajo de superior grupo profesional en FCC, S.A., primará el sistema de promoción interna regulado en el artículo 78 del convenio sobre la movilidad funcional, recurriendo a esta última en casos excepcionales.

Trabajos de distinto grupo superior o inferior:

1.º Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo distinto que tuviera reconocida teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.º Los ascensos de grupo profesional se producirán, en el supuesto de que existan vacantes permanentes, de conformidad a los criterios de carrera profesional del artículo 78.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido mantendrá su nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente al grupo que ha sido promocionado provisionalmente.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo y nivel percibiendo el salario propio de la misma.

3.º Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupo inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si el cambio hubiera sido solicitado por el propio trabajador y aceptado por la empresa, se asignará a este la retribución que corresponda por la función efectivamente desempeñada.

Cuando ocasionalmente se realicen tareas de superior grupo profesional se tendrán todos los derechos y deberes de la misma y se cobrará en relación a los emolumentos de esta.

La empresa entregará anualmente un listado de los trabajadores que han hecho trabajos de conductor y operario de primera con las jornadas realizadas.

En la nómina de los trabajadores se establecerá un complemento que especificará las cantidades que se abonarán por hacer trabajos de superior grupo profesional, llamándose complemento de superior grupo.

#### Art. 75. *Traslados.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa realizará las gestiones oportunas en orden a tratar de facilitar al personal afecto al presente convenio un posible traslado a otras ciudades o contratas.

#### Art. 76. *Excedencias.*

El trabajador afecto al presente convenio con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le conceda excedencia por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, debiendo solicitar su reingreso por escrito un mes antes de la finalización de la excedencia solicitada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de dos años de servicio efectivo en la empresa. Las excedencias podrán prorrogarse por una única vez, comunicándolo con un mes de antelación.

En los supuestos de solicitud de excedencia por un período máximo de hasta tres años, la empresa se compromete a que en el caso de que el excedente solicite el reingreso en tiempo y forma, se reincorporará a la empresa a la finalización de su excedencia.

#### Art. 77. *Ropa de trabajo.*

Queda facultado el comité de seguridad y salud para debatir y aprobar lo concerniente al tema de ropa de trabajo, pasando a formar parte del presente convenio, como anexo del mismo, las decisiones tomadas en dicho comité.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa, excepto las que se especifique otra cosa. Serán de medida industrial.

El cuadro de la ropa de trabajo quedará reflejado en el anexo IV.

Una vez se complete la dotación indicada en el cuadro se realizarán las sustituciones de las prendas que se rompan o deterioren por su utilización, debiendo entregarse la prenda deteriorada. Las prendas que tengan una duración mínima, los trabajadores deberán respetar y garantizar dicha duración.

Aparte de lo indicado como ropa de trabajo, la empresa entregará los equipos de protección individual (EPI) necesarios para cada categoría y puesto, que se deriven de la evaluación de riesgos, que el empleado deberá de cuidar y que se repondrán por deterioro o rotura.

A todo trabajador contratado para la suplencia de vacaciones se le entregará la ropa indicada en el anexo. Asimismo, le serán entregadas unas botas de agua que, en caso de no ser utilizadas, serán devueltas a la empresa. En caso de ser utilizadas, las botas se entregarán con la misma frecuencia que al personal de plantilla, por lo que, en caso de trabajar más de una temporada, no se le volverán a entregar otro par, hasta que transcurran cuatro años, estén deterioradas y se entreguen para su sustitución.

Al personal englobado en técnicos y administrativos, incluido en este convenio, que deba realizar tareas en la vía pública, se ocupará la empresa de dotarle de la vestimenta y el calzado oportuno para el trabajo a realizar, cuando así sea necesario. Asimismo, se establece que para el personal englobado en este colectivo, se abonará un plus vestuario consistente en 3,96 euros mensuales. Dicha cantidad se actualizará en el mismo porcentaje que lo establezcan las tablas.

Para la variación de alguna prenda, deberá existir un consenso entre el Comité de seguridad y salud y la empresa.

Cuando quede acreditado que una prenda de trabajo queda inservible como consecuencia del servicio, la misma será cambiada por otra.

A través del comité de seguridad y salud se mejorará la ropa de los peones.

#### Art. 78. *Categorías y promoción interna.*

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

#### 1. Definición de grupos profesionales:

Cada grupo profesional comprende las funciones que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) GRUPO DE TÉCNICOS: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

1. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias del grupo anterior.

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS: El grupo de mandos intermedios está compuesto por los siguientes niveles:

- Encargado general.
- Subencargado general.
- Encargado o inspector de distrito o zona.
- Encargado de segunda o capataz.
- Encargado o maestro de taller.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general: A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

5. Encargado o maestro de taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) GRUPO DE ADMINISTRATIVOS: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Jefe administrativo de primera.
- Jefe administrativo de segunda.
- Oficial administrativo de primera.
- Oficial administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo.

1. Jefe administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de

primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) GRUPO DE OPERARIOS: El grupo de personal operario está compuesto por los siguientes niveles:

- Conductor/a o maquinista.
- Jefe de equipo.
- Peón especialista.
- Peón.
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Oficial tercera de taller.
- Operario de primera.
- Operario de segunda.
- Basculero.
- Almacenero.
- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante o guarda.
- Limpiador.

1. Subgrupo de conductor/mquinista: El conductor debe estar en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Si por necesidades de producción, a los conductores se les tuviese que asignar trabajos de menor categoría, estos se limitarían a cumplir con labores de conductor en cualquier tipo de vehículo.

2. Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

3. Peón especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

4. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

5. Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial segunda de taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial tercera de taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

8. Operario de primera: Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir CI.

Efectuará cualquiera de las tareas que realiza la empresa que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

Cuidará especialmente en caso de utilización de vehículo de responsabilizarse del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

En su caso deberá colaborar en los trabajos que realicen los operarios asignados a las brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

Dado que la categoría de operario de 1.<sup>a</sup> está concebida para la promoción a conductor es totalmente funcional.

Para obtener el nivel de operario de 1.<sup>a</sup> será condición indispensable, asumir, cuando sea requerido por la empresa, el compromiso y la obligación de aceptar, la vacante de conductor. Sin dicho compromiso, no se accederá al nivel de operario de 1.<sup>a</sup>.

La empresa se compromete a que los servicios que actualmente se cubren con conductor se seguirán desempeñando con este subgrupo y que los puestos de conductor que queden vacantes serán cubiertos por trabajadores con el nivel de operario de primera que asuman el compromiso de conducir en el servicio que se les indique.

De esta promoción quedan excluidos los operarios de 1.<sup>a</sup> destinados actualmente al lavado de vehículos o en el futuro asuman el compromiso de permanencia en el lavado. El personal de Serluz se podrá presentar voluntariamente a esta promoción.

9. Operario de segunda: Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir A o B.

Efectuará cualquiera de las tareas que realiza la empresa y que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

Cuidará especialmente en caso de utilización de vehículo de responsabilizarse del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

En su caso deberá colaborar en los trabajos que realicen los operarios asignados a las brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

10. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

11. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

12. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

13. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

14. Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

15. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Asimismo, se creará una comisión compuesta por miembros de la dirección de la empresa y del comité de empresa, al objeto de valorar los requisitos necesarios para proceder a cubrir las vacantes definitivas de ascensos de grupo que pudieran producirse, así como analizar otros supuestos que puedan plantearse en el seno de la comisión. Una vez constituida dicha comisión se establecerán los parámetros de funcionamiento.

Cuando se produzcan vacantes definitivas en la plantilla, se seguirá el siguiente procedimiento:

- La empresa hará oferta de dichas plazas a la plantilla, previa comunicación a la comisión:
- Todo aquel que quiera optar a la plaza lo hará en tiempo y forma establecidos por la comisión.
- Será requisito indispensable para proceder a tales promociones la asistencia con aprovechamiento a los cursos que se convoquen.
- La comisión de formación realizará un baremo de puntos que se asignarán a cada curso que se vaya a realizar en la empresa, y asimismo realizará una valoración de puntos necesarios, que se tendrán que haber obtenido para optar a un cambio de categoría en el seno de la empresa. La obtención de estos puntos será requisito indispensable para poder concurrir a las pruebas de capacitación que pudieran convocarse.
- Para proceder a la promoción, los aspirantes deberán someterse a cuantas pruebas de capacitación considere la empresa oportunas, con el objeto de que demuestren su valía profesional. En el caso de que el personal de plantilla no superara las pruebas de capacitación correspondientes, la vacante será cubierta por personas ajenas a la empresa. El personal que haya prestado servicios anteriormente en la empresa, concurrirá a los puestos vacantes en idénticas condiciones que la plantilla.
- Los trabajadores de plantilla, interesados en acceder a las pruebas de capacitación deberán solicitarlo por escrito.
- Superadas las pruebas, el trabajador que obtenga mayor puntuación accederá al nivel al que promociona, que se consolidará una vez superado el período de prueba de dos meses.

Para acceder a las pruebas para cubrir las vacantes de conductor, se considerará necesario haber ejercido ciento cincuenta jornadas en trabajos de ese subgrupo profesional.

El trabajador que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de nivel superior, cualquiera que sea el mismo, tendrá derecho a percibir, por día efectivamente trabajado, el salario de dicho nivel.

En un plazo no superior a dos meses, desde la firma del convenio, se reunirá la comisión de ascenso para dar forma a un modelo de examen que servirá para la promoción de ascensos.

Las partes se comprometen a la celebración de una reunión en el ámbito de la comisión de ascensos con el objeto de crear un sistema de promoción y ascensos para cubrir las vacantes definitivas de superior grupo que sean necesarias. Esta reunión se celebrará a los dos meses de la firma del convenio.

La elaboración de dicho sistema de promoción en las vacantes se efectuará bajo las siguientes premisas:

- Las vacantes serán publicadas en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.
- Se realizará un examen mixto teórico-práctico.
- Si la promoción es de mandos intermedios, se incluirá una entrevista personal.
- Se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.
- En caso de igualdad de puntuación en las pruebas obtenidas, tendrá preferencia el trabajador más antiguo y a igualdad de antigüedad, mediante sorteo.

• Para consolidar la vacante se requerirá haber superado un período de prueba en la vacante ofertada de seis meses para los titulados superiores y de dos meses para el resto del personal.

• Se tendrán en cuenta para cubrir la vacante, además de la puntuación obtenida en el examen, y se hará una baremación de los cursos de formación realizados, la antigüedad en el puesto de trabajo, y las sanciones disciplinarias impuestas por la empresa, de conformidad a los criterios establecidos por la comisión de ascensos y promoción.

## 2. Carrera profesional:

La empresa está dispuesta a establecer la carrera profesional para cubrir vacantes definitivas, de tal forma que dichas vacantes definitivas de conductor sean cubiertas preferentemente por operarios de primera, las de operarios de primera por operarios de segunda y peones, y la de operarios de segunda por peones, para lo cual se sacarán las plazas a cubrir a concurso entre los trabajadores.

### Art. 79. *Medidas disciplinarias.*

- Faltas de puntualidad.

A todo el personal afecto al presente convenio, en el supuesto de llegar hasta veinte minutos tarde a la hora del comienzo de su jornada laboral, bien sea por causas justificadas o injustificadas, se le permitirá la incorporación a su puesto de trabajo.

En el supuesto de falta de puntualidad, hasta cinco minutos a la hora de inicio de la jornada laboral, por causas injustificadas y solamente la primera vez que ocurra en el año natural, será considerado por la empresa como una falta leve siendo sancionado, únicamente, con una amonestación verbal o por escrito.

## CAPÍTULO VIII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE

#### Art. 80. *Servicios médicos.*

Los servicios médicos de la empresa se establecerán de acuerdo con la legislación vigente.

#### Art. 81. *Revisiones médicas.*

Por acordarlo así, expresamente, ambas partes acuerdan, en virtud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre) y dadas las funciones que se realizan por el personal de la empresa, que todo el personal afecto al presente convenio será sometido obligatoriamente a una revisión médica anual.

Dichas revisiones tendrán el mismo contenido y pruebas que las que se venían realizando por los servicios médicos hasta la actualidad, las cuales podrán ser revisadas por el comité de seguridad y salud, siendo comunicados los resultados a los trabajadores afectados y considerándose que los datos relativos a la vigilancia de la Salud de los trabajadores no podrán ser usados por la empresa con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. A los trabajadores que deban usar habitualmente pantallas de ordenador o realicen trabajos de soldadura se les realizará una revisión oftalmológica anual.

El servicio médico establecerá un calendario anual de revisiones médicas, el cual será facilitado al comité de seguridad y salud, las revisiones médicas tendrán lugar dentro de la jornada laboral, siendo notificado por el servicio médico al interesado el resultado del mismo.

El servicio médico remitirá al comité de seguridad y salud, para su traslado a la dirección de la empresa, informe de aquellos trabajadores que no hayan pasado reconocimiento médico anual para comunicar al trabajador la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento.

Cualquier trabajador podrá solicitar la administración de las vacunas antitetánica y gripal.

Dado que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre) debe ser complementada con su desarrollo reglamentario y que, tal y como recoge el Acuerdo General del Sector en su disposición adicional segunda, se está pendiente de elaborar un anexo al propio convenio estatal, ambas partes acuerdan incorporar como anexo a este convenio el que se incorpore al acuerdo estatal.

#### Art. 82. *Propuesta sobre salud laboral.*

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., tiene constituido y en funciones un comité de seguridad y salud con las facultades que le son asignadas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Reglamento interno del comité de seguridad y salud.

La dirección y el comité de empresa expresamente coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en materia de salud laboral. Para ello y teniendo en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes acuerdan aplicar las normas y el desarrollo de estas en el ámbito de las relaciones laborales de FCC Zaragoza en el momento de su aplicación.

#### Art. 83. *Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.*

En todo lo no contemplado en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes.

En los trabajos al aire libre la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias de conformidad con la legislación aplicable y con los resultados de los estudios que pudieran realizarse.

Para las reuniones del comité de seguridad y salud, las distintas secciones sindicales con representación en el mismo podrán acudir con un asesor por cada una de ellas. En el caso de que el asesor fuera trabajador de la empresa podrá disponer de las horas necesarias para acudir a las reuniones del comité de seguridad y salud, así como a las visitas a la Inspección de Trabajo, previo requerimiento de esta.

#### Art. 84. *Alcoholismo y drogodependencias.*

Se acuerda por parte de la empresa junto con el comité de seguridad y salud el promover e impulsar un programa específico de actuación en materia de alcoholismo y drogodependencias.

Se realizarán actuaciones específicas e individuales con el trabajador que pueda tener alguno de estos problemas.

Dicho programa, que será confeccionado por los órganos expresados anteriormente, recogerá como principios básicos de actuación, entre otros, los siguientes:

- Prevención: Campañas de información, encuestas, etc.
- Detección: Tratamiento físico y psíquico, rehabilitación.
- Confidencialidad: Se garantiza la absoluta confidencialidad antes, durante y después del proceso de rehabilitación, así como la permanencia en la empresa y todos los conceptos retributivos, sin que ello exima de responsabilidad por conductas que pueda realizar el trabajador.

La dirección de la empresa promoverá la inserción laboral de los/as trabajadores/as que finalicen un proceso de rehabilitación.

#### Art. 85. *Medio ambiente.*

La dirección y el comité de empresa, manifiestan su compromiso de actuar de forma respetuosa y responsable con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, promoviendo y fomentando todas aquellas actuaciones tendientes a mejorar el comportamiento del personal afecto al presente convenio de acuerdo con el sistema de gestión medioambiental existente en la empresa.

A tal fin se constituirá una comisión de medio ambiente que se reunirá con la dirección de la empresa una vez por semestre de forma ordinaria, pudiendo reunirse de forma extraordinaria a instancia de una de las partes en el caso de que tenga lugar algún evento que por sus anormales características haga necesaria una convocatoria extraordinaria de la comisión.

## CAPÍTULO IX

### ACCIÓN SINDICAL

#### Art. 86. *Representantes de los trabajadores.*

Los derechos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., se ejercitarán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Se reconoce y acepta la totalidad de lo establecido en la legislación vigente, y concretamente el contenido que integra la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

#### Art. 87. *Cuota sindical.*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre salarios y a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de este, todo ello en virtud de lo establecido en el artículo 11.2 de la LOLS.

#### Art. 88. *Tablón de anuncios.*

La documentación, propaganda e información que se inserte en los mismos deberá ser firmada por persona responsable, puesto que en caso contrario la empresa podrá retirarlas.

#### Art. 89. *Local del comité de empresa.*

El comité de empresa dispondrá de un local para la celebración de los plenos del comité, este estará situado en la calle La Torre, 18, bajos (sala multiusos), solicitando su uso con siete días de antelación a la dirección de la empresa, salvo en cuestiones de urgencia, cuyo plazo será de cuarenta y ocho horas.

La dirección de la empresa hará entrega de una tarjeta para efectuar fotocopias, que quedará en poder del presidente del comité de empresa, con un máximo de mil fotocopias al año.

#### Art. 90. *Notificación de medidas disciplinarias.*

La empresa se compromete a poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales las medidas disciplinarias (sanciones leves, graves, muy graves y despidos) que pueda imponer a sus operarios.

Una vez comunicada la medida disciplinaria, la empresa y los representantes de los trabajadores harán una evaluación de dicha falta, con el consentimiento del trabajador sancionado, con el objeto de llegar, si es posible, a un acuerdo, con independencia de que el trabajador pueda entablar las reclamaciones legales oportunas.

Para los casos de despido disciplinario se dará audiencia al trabajador para que alegue lo que a su derecho convenga.

#### Art. 91. *Crédito horario.*

Salvo casos de urgencia, se comunicará a la empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación la celebración de una reunión de comité de empresa, o la utilización de crédito horario por parte de los representantes de los trabajadores.

Un máximo de tres representantes en el comité de empresa por cada sección sindical podrá acumular individualmente hasta quince horas al mes a cargo de las de otro miembro del comité de su misma sección sindical.



Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, figurando los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del receptor.
- Número de horas cedidas.
- Período en el que efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios. La comunicación a la empresa deberá realizarse el mes anterior.

**Art. 92. Asambleas informativas.**

La representación de los trabajadores podrá convocar, previa comunicación a la dirección de la empresa, hasta diez asambleas informativas al año, en los distintos centros de trabajo, que no podrán exceder de un máximo de diez minutos después de que debiera comenzar la jornada laboral.

**Art. 93. Género neutro.**

En el redactado del presente convenio se hace uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

Primera. — Los anexos que se unen al presente convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Segunda. — Los incrementos económicos brutos serán de 30 euros para el año 2017, 60 euros para el año 2018, 90 euros para el año 2019 y 120 euros para el año 2020 (es decir, subidas de 30 euros anuales), que se sumarán a la paga de vacaciones, quedando consolidado el incremento en 120 euros para el año 2020.

Tercera. — *Cláusula de revisión de precios:* En caso de que por sentencia firme se acordase la revisión de precios de la mano de obra, se establece una

revisión salarial al final del año 2020 dependiendo de la evolución del IPC, de tal forma que si el valor del incremento del IPC acumulado en el período diciembre 2016 a diciembre de 2020, está por encima del 7,05% equivalente a los incrementos salariales y sociales pactados en este convenio, se abonará esta diferencia. Dentro de los costes de mano de obra pactados, además de las subidas salariales en tablas, se incluye cualquier otra mejora “económica” o “social” que suponga incremento del coste salarial soportado por la empresa como la reducción de jornada, incrementos por antigüedad.

Cuarta. — *Servicio de limpieza nocturno:* La empresa se compromete a que el personal destinado en los servicios de limpieza en el turno de noche no prestará sus servicios a pie de forma individual.

Quinta. — Para futuras negociaciones la parte social no quiere renunciar a las antiguas cláusulas de revisión de precios.

Ejemplo convenio 2008-2012:

Tercera. — *Condiciones para el tercer año de vigencia (2010):*

A) Incremento salarial para el año 2010. Con fecha 1 de enero de 2010 se reavisarán las tablas salariales incrementando sus conceptos con el 100% de la cifra que el Gobierno marque como previsión del IPC.

B) A la cantidad resultante del apartado anterior, se le añadirá una cantidad consistente en un Incremento lineal de 0,50 euros brutos en el concepto salario base a cada una de las categorías.

C) Cláusula de revisión para 2010: En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 2010 respecto al establecido el 31 de diciembre de 2009 una cifra superior a la previsión del Gobierno para 2010 que se tomó como referencia, se realizará una revisión salarial por dicha diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y para llevarlo a cabo se tomarán como base los salarios o tablas en vigor para realizar los aumentos pactados en dicho año 2010. En el caso de que el IPC real fuese negativo, se considerará cero.

**ANEXO I**

**TURNOS ROTATIVOS DE RECOGIDA MECANIZADA**

		lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo	
CICLO ENTERO	subciclo 1	1	T	T	T	T	D	D	
		2	D	T	T	T	T	T	
		3	T	T	T	D	D	D	
		4	T	T	T	T	T	T	
		5	D	D	D	T	T	T	
		6	T	T	T	D	D	D	
	subciclo 2	7	T	T	T	T	T	D	D
		8	D	D	D	T	T	T	T
		9	T	T	T	T	T	D	D
		10	T	T	T	T	T	T	T
		11	D	D	D	T	T	T	T
		12	T	T	T	D	D	D	D

T	Día de trabajo entre semana
T	Día de trabajo en fin de semana
D	Día de descanso

**ANEXO II**

**TABLAS SALARIALES 2017**

CATEGORIA	S.BASE	P.PENOSO	P.ACTIV.	P.ASIST.	VERANO/NAVIDAD	BENEF.	OCTUBRE	VACAC.	C.PERS.
ALMACENERO	27,34	5,47	6,92	7,57	1.231,03	745,69	786,59	1.323,80	57,43
OFICIAL PRIMERA OFICIO	28,28	5,66	12,70	7,57	1.259,18	759,73	786,59	1.516,57	76,58
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	27,65	5,53	8,85	7,57	1.240,41	750,35	786,59	1.388,06	76,58
OFICIAL TERCERA OFICIO	27,34	5,47	6,92	7,57	1.231,03	745,69	786,59	1.323,80	57,43
PEON - LIMPIADORA	27,06	5,41	6,92	7,57	1.220,57	740,41	786,59	1.311,49	57,43
PEON ESPECIALIZADO	27,34	5,47	6,92	7,57	1.231,03	745,69	786,59	1.323,80	57,43
OPERARIO 1ª	27,97	5,59	10,74	7,57	1.249,79	755,04	786,59	1.452,33	57,43
OPERARIO 2ª - JEFE DE EQUIPO	27,65	5,53	8,85	7,57	1.240,41	750,35	786,59	1.388,06	57,43
CONDUCTOR	28,28	5,66	12,70	7,57	1.259,18	759,73	786,59	1.516,57	57,43
ENCARGADO	35,21	7,04	13,40	7,57	1.466,51	863,44	786,59	1.778,40	612,64
SUBENCARGADO	33,14	6,63	13,02	7,57	1.403,65	831,95	786,59	1.695,71	229,73
CAPATAZ CONDUCTOR	31,32	6,26	13,00	7,57	1.349,34	804,96	786,59	1.632,42	153,16
CAPATAZ	28,28	5,66	12,70	7,57	1.259,18	759,73	786,59	1.516,57	153,16
JEFE TRAFICO	35,21	7,04	13,40	7,57	1.466,51	863,44	786,59	1.778,40	612,64
MAESTRO TALLER	35,21	7,04	13,40	7,57	1.466,51	863,44	786,59	1.778,40	612,64
TITULADO SUPERIOR	48,90	9,78	18,75	7,57	2.011,89	1.158,33	786,59	2.477,76	857,72
JEFE DE APROVISIONAMIENTO	48,90	9,78	18,75	7,57	2.011,89	1.158,33	786,59	2.477,76	857,72
JEFE DE PLANTA	48,90	9,78	18,75	7,57	2.011,89	1.158,33	786,59	2.477,76	857,72
TITULADO GRADO MEDIO	42,06	8,41	16,06	7,57	1.739,22	1.010,90	786,59	2.128,08	735,20
AYUDANTE DE SERVICIO	38,62	7,72	14,73	7,57	1.602,89	937,15	786,59	1.953,23	673,91
DELINEANTE PRIMERA	35,21	7,04	13,40	7,57	1.466,51	863,44	786,59	1.778,40	153,16
DELINEANTE SEGUNDA	28,28	5,66	12,70	7,57	1.259,18	759,73	786,59	1.516,57	57,43
JEFE ADMON. SEGUNDA	42,06	8,41	16,06	7,57	1.739,22	1.010,90	786,59	2.128,08	735,20
JEFE DE SECCION	35,21	7,04	13,40	7,57	1.466,51	863,44	786,59	1.778,40	153,16
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	35,21	7,04	13,40	7,57	1.466,51	863,44	786,59	1.778,40	153,16
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	28,28	5,66	12,70	7,57	1.259,18	759,73	786,59	1.516,57	153,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27,06	5,41	6,92	7,57	1.220,57	740,41	786,59	1.311,49	57,43

PLUS TRANSPORTE CENTRO SITO EN LA CIUDAD	4,14 €
PLUS TRANSPORTE CENTRO SITO EN KM. 2,700 CARRETERA CASTELLON	5,96 €
PLUS TRANSPORTE CENTRO SITO EN JUNTAS VEGINALES	5,96 €

ANEXO III

RETRIBUCION FESTIVOS ZARAGOZA 2017

ANTIGÜEDAD	ALMACENERO	OF. 1º OFICIO	OF. 2º OFICIO	OF. 3º OFICIO	PEON DIA	PEON NOCHE	PEON ESP. DIA	PEON ESP. NOCHE	OP. 1º DIA	OP. 1º NOCHE	OP. 2º DIA Y JEFE EQUIPO	OP. 2º NOCHE Y JEFE EQUIPO	CAP. Y COND. DIA	CAP. Y COND. NOCHE
0%	109,99	127,16	116,23	110,76	109,99	116,43	110,76	117,37	121,68	128,40	116,23	122,89	127,16	133,92
5%	112,57	129,84	118,88	113,39	112,57	119,02	113,39	120,01	124,38	131,09	118,88	125,54	129,84	136,65
10%	115,13	132,56	121,55	116,02	115,13	121,65	116,02	122,64	127,09	133,79	121,55	128,21	132,56	139,41
15%	117,75	135,33	124,21	118,62	117,75	124,20	118,62	125,25	129,79	136,50	124,21	130,88	135,33	142,11
22%	121,41	139,11	127,95	122,36	121,41	127,87	122,36	128,91	133,54	140,25	127,95	134,61	139,11	145,94
29%	125,01	142,96	131,86	126,02	125,01	131,49	126,02	132,81	137,33	144,03	131,86	138,33	142,96	149,78
36%	128,66	146,77	135,40	129,74	128,66	135,14	129,74	136,30	141,10	147,82	135,40	142,07	146,77	153,56
43%	132,29	150,58	139,12	133,40	132,29	138,77	133,40	139,99	144,88	151,57	139,12	145,78	150,58	157,38
50%	135,95	154,40	142,88	137,13	135,95	142,45	137,13	143,70	148,64	155,36	142,88	149,53	154,40	161,21
57%	139,56	158,22	146,60	140,78	139,56	146,06	140,78	147,35	152,43	159,12	146,60	153,27	158,22	165,03

ANEXO IV

CUADRO DE ROPA DE TRABAJO

	Peon LV y RBU	Conductor	Mecánico	Capataz	Encargado	Sustitucion Vacaciones
Polo de verano Manga corta	2	2	2			2
Pantalon verano	2	2				2
Polo de invierno Manga larga	2	2	2			
Pantalon de invierno forrado	2	2				
Forro Polar	1	1	1	1 chaqueta	1 chaqueta	1
Softshell	1	1	1 chaleco	1	1	
Anorak				1	1	
Gorra	1	1	1			1
Gorro polar	1	1	1			
alzacuello polar	1	1	1			
Impermeable	1	1				1
BUZO			4*			
Camisas verano MC				2	2	
Camisas invierno ML				2	2	
Cazadora						
Pantalon verano				2	2	
Pantalon invierno				2	2	
Bota o Zapato verano	1	1	EPI	1	1	1
Bota invierno	1	1	EPI	1	1	
Bota de Agua	1	1				1

\* Los buzos se pueden cambiar por Chaquetilla y pantalon

ANEXO V

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CO

ÁREA DE NÓMINA  
DIVISION FINANCIERA  
S. C. C.

DEVENGOS

RETENCIONES Y DEDUCCIONES

(A) TOTAL DEVENGADO

(B) TOTAL RETENCIONES Y DEDUCCIONES

LÍQUIDO A PERCIBIR (A - B)

ANEXO VI

PERMISOS RETRIBUIDOS



ANEXO VII

PERMISOS RETRIBUIDOS



ANEXO VIII

FCC Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ..... del centro y turno de trabajo de ....., solicita en virtud de artículo 35 del Convenio Colectivo, que el festivo del día ..... que manifestó no querer cobrar, le sea sustituido por el disfrute del día .....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo: ..... (El trabajador) Fdo: ..... (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....


Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del centro y turno de trabajo de ..... solicita en virtud de artículo 35 del Convenio Colectivo, que el festivo del día.....que manifestó no querer cobrar, le sea sustituido por el disfrute del día.....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR**

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 52 del Convenio Colectivo, el disfrute de un día flotante de vacaciones, para el día .....de.....


Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR**

ANEXO IX

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 51 del Convenio Colectivo permiso/s sin retribución, desde el día .....al.....


Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**

ANEXO XI

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....


Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de turno al de .....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 51 del Convenio Colectivo permiso/s sin retribución, desde el día .....al.....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR**

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de turno al de .....


Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR**

ANEXO X

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 52 del Convenio Colectivo, el disfrute de un día flotante de vacaciones, para el día .....de.....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**

ANEXO XII

 **FCC**  
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a .....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª .....del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de..... solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de centro de trabajo al de.....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.


Recibi

Fdo:..... Fdo:.....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**




ANEXO XVI

 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª(1) ..... de vacaciones, solicita la permuta del mismo, con el trabajador/a D.Dª(2) ..... perteneciente al mismo turno y nivel profesional, que las tiene asignadas en el mes de .....  
VºBº

Fdo: ..... Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))


**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**

 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª(1) ..... de vacaciones, solicita la permuta del mismo, con el trabajador/a D.Dª(2) ..... perteneciente al mismo turno y nivel profesional, que las tiene asignadas en el mes de .....  
VºBº

Fdo: ..... Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (1)**


 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª(1) ..... de vacaciones, solicita la permuta del mismo, con el trabajador/a D.Dª(2) ..... perteneciente al mismo turno y nivel profesional, que las tiene asignadas en el mes de .....  
VºBº

Fdo: ..... Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (2)**

ANEXO XVIII

 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....


Por la presente, el trabajador/a D/Dª ..... del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de FINES DE SEMANA en el turno de ..... solicita en virtud del artículo 51 (último párrafo) del Convenio Colectivo, descansar el día ..... que me corresponde trabajar, a cambio de trabajar el día ..... (entre semana).

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**

 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ..... del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de FINES DE SEMANA en el turno de ..... solicita en virtud del artículo 51 (último párrafo) del Convenio Colectivo, descansar el día ..... que me corresponde trabajar, a cambio de trabajar el día ..... (entre semana).


Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR**

ANEXO XVII

 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....


Por la presente, el trabajador/a D/Dª ..... del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de ..... solicita en virtud del artículo 52.N) del Convenio Colectivo, el cambio del sábado ..... que me corresponde guardar fiesta, a cambio de trabajar y guardar un día entre semana, que será el día.....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA LA EMPRESA**

 A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN  
Zaragoza, a ..... de ..... de .....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ..... del Centro de Trabajo ..... cuyo servicio es de ..... en el turno de ..... solicita en virtud del artículo 52.N) del Convenio Colectivo, el cambio del sábado ..... que me corresponde guardar fiesta, a cambio de trabajar y guardar un día entre semana, que será el día.....

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibi

Fdo: ..... Fdo: .....  
(El trabajador) (La Empresa)

**EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR**

# SECCIÓN SEXTA

## CORPORACIONES LOCALES

### ALMONACID DE LA SIERRA

Núm. 3.742

*ANUNCIO relativo a notificación colectiva y exposición pública y período voluntario de cobranza correspondiente al año 2017 del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.*

Por resolución de Alcaldía de fecha 27 de abril de 2017 se ha aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al año 2017, el cual permanecerá expuesto al público, a efectos de reclamaciones en las oficinas municipales, por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

**PLAZO DE INGRESO:** De acuerdo con la Ordenanza fiscal reguladora, el plazo para el pago en voluntaria será de un mes, quedando fijado para el presente período de devengo desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOPZ.

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

**PROCEDIMIENTO DE APREMIO:** Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, la deuda será exigida por procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

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

Almonacid de la Sierra, a 27 de abril de 2017. — El alcalde, Francisco Compés Martínez.

**FUENTES DE EBRO****Núm. 3.800**

Habiendo sido aprobado por resolución de alcaldía el padrón de la tasa de badenes, año 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Dicho padrón se encuentra expuesto al público por término de veinte días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

De acuerdo con lo regulado en la Ordenanza fiscal reguladora, el plazo para el pago en período voluntario será de un mes a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

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

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

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

Fuentes de Ebro, a 2 de mayo de 2017. — La alcaldesa, María Pilar Palacín Miguel.

**ILLUECA****Núm. 3.835**

En este Ayuntamiento se encuentra en tramitación expediente para la ejecución del auditorio municipal de Illueca, según proyecto técnico redactado por Magén Arquitectos, S.L.P.

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 345.1 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete el expediente a información pública mediante la inserción del correspondiente anuncio en el BOPZ durante el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a su publicación, para que se formulen las alegaciones que se consideren oportunas.

Asimismo estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento en la dirección <http://illueca.sedelectronica.es>.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Illueca, a 2 de mayo de 2017. — El alcalde, Ignacio Herrero Asensio.

**MALLÉN****Núm. 3.796**

Solicitada por José Ignacio Becas Borao licencia ambiental de actividad clasificada para la explotación de cría de ganado porcino, a ubicar en finca sita en La Bellota, polígono 11, parcela 233, de este término municipal, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento del artículo 77.3 de la Ley 11/2014, de 4 de diciembre, de Prevención y Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días naturales desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de oficina.

Mallén, a 28 de abril de 2017. — El alcalde, Rubén Marco Armingol.

**OLVÉS****Núm. 3.748**

*ANUNCIO relativo a exposición pública y período voluntario de cobranza de la tasa por servicio de suministro de agua potable y alcantarillado correspondiente al primer trimestre de 2017.*

Por resolución de la alcaldesa, de fecha 24 de abril de 2017, fue aprobado el padrón de la tasa por servicio de suministro de agua potable y alcantarillado del primer trimestre de 2017, el cual permanecerá expuesto al público a efectos de reclamaciones en las oficinas de la empresa concesionaria del servicio, Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (Gestagua), sitas en calle Vía Dueville, 2, bajos, de Calatayud, por el plazo reglamentario de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Transcurrido el plazo de reclamaciones, se pondrán al cobro los recibos correspondientes a dicho padrón y período durante el plazo de un mes, en las oficinas del Servicio de Gestión y Técnicas del Agua, en horario de 10:00 a

13:00, de lunes a viernes, ambos inclusive, y en las oficinas de las entidades colaboradoras autorizadas al efecto.

Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en las oficinas del Servicio Gestión y Técnicas del Agua, S.A., sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago.

Transcurridos los plazos de pago en período voluntario sin haber efectuado el ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas del procedimiento.

RÉGIMEN DE RECURSOS: El recurso a interponer será el de reposición ante el Excmo. Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de la finalización de la exposición pública del padrón. Contra la desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuera expresa y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Olvés, a 24 de abril de 2017. — La alcaldesa.

**UTEBO****Núm. 3.740**

Por el señor alcalde, con fecha 20 de abril de 2017, previa deliberación con los miembros de la Junta de Gobierno Local y tras oír su parecer favorable, se ha dictado el siguiente decreto:

«Expediente número 1.266/2017. — Por resolución de Alcaldía de fecha 25 de junio de 2015 se delegaron en la Junta de Gobierno, entre otras, la aprobación de los expedientes de contratación y de los de concesiones de toda clase de competencia de la Alcaldía, excluidos aquellos referentes a contratos cuyo precio de licitación o valor estimado fuera inferior a 50.000 euros para los contratos de obras, y de 18.000 euros para los restantes. En las anteriores cantidades se entenderá excluido el impuesto sobre el valor añadido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 116 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre), el órgano delegante podrá avocar en cualquier momento la competencia delegada con arreglo a la legislación vigente sobre procedimiento administrativo común y atendido lo previsto en el artículo 10.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Iniciado procedimiento para la aprobación del expediente de contratación para la “Organización y realización de espectáculos durante las Fiestas Patronales de Utebo y jornada de participación de San Roque y la atención y explotación de las barras de bar e instalación de cubrescenarios, en las celebraciones de 2017”, siendo previsible que el expediente se halle listo para su aprobación de forma inminente y dada la premura en la tramitación del expediente que nos ocupa considerada la fecha de inicio de la prestación, resulta conveniente agilizar su impulso.

Por todo lo anterior,

RESUELVO:

— Avocar la competencia a esta Alcaldía para la aprobación del expediente de contratación de “Organización y realización de espectáculos durante las Fiestas Patronales de Utebo y jornada de participación de San Roque y la atención y explotación de las barras de bar e instalación de cubrescenarios, en las celebraciones de 2017”.

— Publicar esta resolución de avocación en el “Boletín Oficial de Aragón”, sección provincial de Zaragoza (BOPZ).

— Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre, así como a la Junta de Gobierno Local».

Utebo, a 27 de abril de 2017. — El alcalde, Miguel Dalmau Blanco.

**UTEBO****Núm. 3.741**

Por decreto de Alcaldía de fecha 27 de abril de 2017 fue aprobada la lista cobratoria correspondiente a la tasa por utilización de los servicios de instalaciones deportivas y piscinas durante el cuarto trimestre de 2016.

Dicha lista queda expuesta al público por un plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la aparición del presente anuncio en el “Boletín Oficial de Aragón”, sección correspondiente a la provincia (BOPZ).

La exposición al público de esta lista cobratoria producirá los mismos efectos que la notificación de cuotas.

Los interesados podrán interponer contra el acto administrativo de aprobación de la lista cobratoria recurso de reposición ante el Ayuntamiento de Utebo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al del término de la exposición pública.

*Plazos de pago*

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período de cobranza para los recibos incluidos en la lista cobratoria mencionada.

— Período voluntario: Desde el día 28 de abril al 27 de junio de 2017.

— Período ejecutivo: Se inicia vencido el período voluntario y determina el devengo de los recargos del período ejecutivo y de los intereses de demora previstos en los artículos 28 y 26 de la Ley General Tributaria.

*Formas de pago*

—Mediante domiciliación bancaria en cualquier entidad bancaria o caja de ahorros.

Utebo, a 27 de abril de 2017. — El alcalde, Miguel Dalmau Blanco.

**VILLADOZ****Núm. 3.662**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Villadoz para el ejercicio 2017, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, 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 el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

**Presupuesto 2017***Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	24.900,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	85.350,00
3	Gastos financieros	600,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00
6	Inversiones reales	91.500,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	202.350,00

*Estado de ingresos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	21.100,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	11.500,00
4	Transferencias corrientes	65.150,00
5	Ingresos patrimoniales	13.100,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	91.500,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	202.350,00

*Plantilla de personal***A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:**

—Una plaza de funcionario interino, secretario-interventor, grupo B, agrupada con los Ayuntamientos de Lechón, Villarreal de Huerva y Villarroja del Campo.

**B) PERSONAL LABORAL EVENTUAL:**

—Una plaza de peón multiservicios.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 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.

Villadoz, a 26 de abril de 2017. — La alcaldesa, María Ascensión Giménez Santolaria.

**ZUERA****Núm. 3.801**

Una vez concluido el proceso selectivo para cubrir con carácter interino una plaza de técnico medio en Economía de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Zuera, como consecuencia del cese del funcionario interino que cubría la plaza y para dar continuidad a las tareas propias de dicho puesto de trabajo, cuya convocatoria y bases fueron aprobadas por decreto de Alcaldía de fecha 12 de agosto de 2016, publicada en el BOPZ de fecha 30 de agosto de 2016, el tablón de edictos y la página web del Ayuntamiento, la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Zuera, por resolución de fecha 26 de abril de 2017,

**HA RESUELTO:**

«Atendido que por decreto de esta Alcaldía de fecha 12 de agosto de 2016 se procedió a la aprobación de las bases reguladoras y a la convocatoria de concurso-oposición para la provisión, con carácter interino, de una plaza de técnico medio en Economía de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Zuera, como consecuencia de cese del funcionario interino que cubría la plaza y para dar continuidad a las tareas propias de dicho puesto de trabajo.

Publicado anuncio de la convocatoria en el BOPZ el día 30 de agosto de 2016.

Atendido el decreto de Alcaldía de fecha 20 de septiembre de 2016, por el que se procede a la corrección de errores advertidos en las bases que rigen la convocatoria, ampliando el plazo de presentación de la documentación relativa al apartado afectado por el error (experiencia profesional).

Visto el decreto de Alcaldía de fecha 26 de septiembre de 2016, en la que se aprobaba la lista provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria en relación con las pruebas de selección de personal de una plaza de carácter interino de técnico medio en Economía de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Zuera

Finalizado el plazo de presentación de reclamaciones a la lista provisional de aspirantes, no se han presentado alegaciones de conformidad al certificado de Secretaría de fecha 10 de octubre de 2016.

Visto el decreto de Alcaldía de fecha 10 de octubre de 2016, por el que se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y la fecha de realización de los ejercicios.

Atendidas las actas número 1 y número 2 de constitución del tribunal y desarrollo de ejercicios de fechas 25 de octubre y 2 de noviembre de 2016, respectivamente.

Visto el decreto de Alcaldía de fecha 14 de noviembre de 2016, según propuesta formulada por el tribunal calificador, por el que se procede al nombramiento de funcionaria interina técnico de Economía de Administración Especial, a doña Alejandra Montón del Hoyo, hasta que se produzca la cobertura definitiva del mismo.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en los artículos 30.1 q) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local,

**HE RESUELTO:**

Primero. — Aprobar la relación de aspirantes propuesta por el tribunal calificador, según acta de fecha 2 de noviembre de 2016, con las puntuaciones que establecen el orden de prelación de la bolsa de empleo para cubrir con carácter interino una plaza de técnico medio en Economía de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Zuera, resultando la siguiente:

ORDEN BOLSA EMPLEO PLAZA TECNICO MEDIO EN ECONOMIA					
	Nombre	1º ejer	2º ejer	Concurso	Total
1	Alejandra Montón del Hoyo	8,00	6,675	1,80	16,475
2	Simona-Maria Silas	7,00	4,12	0,60	11,72
3	José Alberto Solanas Borniquel	6,00	4,85	0,60	11,45
4	Manuel Murillo Playan	6,33	4,05	0,90	11,28
5	José Pardo Gil	5,67	3,825	0,00	9,495
6	Vanesa Gil Ruiz	5,00	2,20	1,20	8,40
7	María Paz Jiménez Alonso	5,33	1,55	1,25	8,13

La presente bolsa de empleo tendrá una duración máxima de dos años, con la posibilidad de un año de prórroga, a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Segundo. — Ordenar su publicación en el BOPZ, la página web del Ayuntamiento de Zuera y en el tablón de edictos de la Casa Consistorial, quedando así finalizado el proceso selectivo».

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en las bases 9.<sup>a</sup> y 10.<sup>a</sup> de la convocatoria del proceso selectivo, en lo referente a la constitución de la bolsa de trabajo para cubrir con carácter interino una plaza de técnico medio en Economía de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Zuera.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Zuera, a 27 de abril de 2017. — El alcalde-presidente, Luis A. Zubietza Lacámara.

**SECCIÓN SÉPTIMA****ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgados de lo Mercantil****JUZGADO NÚM. 2****Núm. 3.738**

Doña Elena Victoria Buil Torralba, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Mercantil número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en virtud de lo acordado en los autos de juicio verbal número 5/2016-A, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y

164 LEC, por el presente se notifica a Rama 2009, S.L., la sentencia número 66/2017, de fecha 4 de abril de 2017, haciéndole saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Zaragoza, a veinticinco de abril de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Elena Victoria Buil Torralba.

## Juzgados de lo Social

### JUZGADO NÚM. 4

Núm. 3.691

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 22/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Fundación Laboral Construcción contra la empresa Construcciones Francisco G. Valls, S.L., sobre cantidad, se ha dictado con fecha 17 de abril de 2017 resolución que declara a la ejecutada en situación de insolvencia total provisional, cuyo contenido íntegro se encuentra en la Secretaría del Juzgado para su consulta.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Francisco G. Valls, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a diecisiete de abril de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

### JUZGADO NÚM. 4

Núm. 3.692

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 546/2016, y que se encuentra en este Juzgado a su disposición, se ha dictado sentencia con fecha 3 de abril de 2017, teniendo la parte que se encuentra en domicilio desconocido un plazo de cinco días para recurrir la misma desde la fecha de su publicación en el BOPZ.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Franquicias Silvassa, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a dieciocho de abril de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

### JUZGADO NÚM. 5

#### Cédula de citación

Núm. 3.774

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Elena Leticia Marquina Gonzalo contra Me-Gym Barcelona San Boig, S.L., en reclamación sobre extinción por causa objetiva, registrado con el número de ejecución de títulos judiciales 51/2017, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social, citar a Me-Gym Barcelona San Boig, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 29 de mayo de 2017, a las 9:20 horas, en la sala de vistas número 35 (sita en Ciudad de la Justicia, plaza Expo, número 6, edificio Vidal de Canellas), para la celebración de comparecencia, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente

apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Me-Gym Barcelona San Boig, S.L., se expide la presente para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios, en Zaragoza a veinte de abril de dos mil diecisiete. — El letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Esteras Pérez.

### JUZGADO NÚM. 7

Núm. 3.717

Doña María Jaén Bayarte, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 7 de Zaragoza;

Hace saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Vasile Niculay contra José Antonio Palacín Benedí, Mutua de Accidentes Maz, Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Nacional de la Seguridad Social, en reclamación por Seguridad Social, registrado con el número Seguridad Social 306/2016, se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 LJS, citar a José Antonio Palacín Benedí, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 17 de abril de 2018, a las 9:30 horas, en la sala de vistas número 35 (sita en Ciudad de la Justicia, plaza Expo, 6, edificio Vidal de Canellas), para la celebración del acto de juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a José Antonio Palacín Benedí, se expide la presente cédula para su publicación en el BOPZ y colocación en el tablón de anuncios.

Dado en Zaragoza, a veintiuno de abril de dos mil diecisiete. — La letrada de la Administración de Justicia, María Jaén Bayarte.

# BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

#### Administración:

Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.  
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

#### Talleres:

Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

#### Envío de originales para su publicación:

Excmo. Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General)  
Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

Correos electrónicos: [bop@dpz.es](mailto:bop@dpz.es) / [imprenta@dpz.es](mailto:imprenta@dpz.es)



#### TARIFAS Y CUOTAS

(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

##### 1. Anuncios:

- 1.1. Cuando se remitan por correo electrónico o en soporte informático y cumplan las prescripciones técnicas establecidas en el Reglamento de gestión del BOPZ, de forma que permita su recuperación sin necesidad de realizar ningún trabajo de composición y montaje:
  - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,025 euros**.
  - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,050 euros**.
- 1.2. Cuando se remitan en soporte papel y sea necesario transcribir el texto del anuncio:
  - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,0300 euros**.
  - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,0600 euros**.

##### 2. Información en soporte electrónico:

- 2.1. Cada página de texto de una disposición o anuncio: **0,05 euros**.
- 2.2. Si se facilita en disquete, además: **1 euro**.
- 2.3. Si se facilita en CD-ROM, además: **3 euros**.

3. Suscripción al BOPZ para su recepción por correo electrónico: **10 euros/mes**.

4. Suscripción al BOPZ en formato papel: **50 euros/mes**.